

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
Weitere Informationen zu diesen Kanälen sind verfügbar	9
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	13
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	15
Legale und ethische Interaktion mit Regierungen und Teilnahme an politischen Aktivitäten ..	16
Befolgung der geltenden Gesetze gegen Finanzkriminalität	16
Einhaltung der internationalen Handelskontrollgesetze	16
Umweltschutz	16
Förderung ethischer Beziehungen zu Lieferanten und anderen Geschäftspartnern	17
Weitere Informationen	19
Anerkennung des Verhaltenskodex	19
Kein Beschäftigungsvertrag	19
Verzichtserklärungen	19

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.



Für gemeinsame Ziele zusammenarbeiten.

Wir glauben an die Stärke und Autonomie unserer einzelnen Marken und wissen, dass die Zusammenarbeit als ein Team unsere Fähigkeit zum Erfolg erhöht.

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.

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. Wenn Sie Fragen zu unserem Kodex oder den Richtlinien oder Gesetzen haben, die für Sie gelten, sprechen Sie bitte mit Ihrem Vorgesetzten, einem Vertreter der Personalabteilung, dem Compliance-Team oder der 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:

- Sie können eine Frage oder ein Anliegen an Ihren Vorgesetzten oder eine andere lokale Führungskraft, an einen Personalvertreter, die Rechtsabteilung oder die Compliance-Abteilung richten.
- 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 zum Arbeitsplatz können von Managern, der Personalabteilung oder anderen geeigneten Mitarbeitern behandelt werden. Bedenken hinsichtlich illegalen oder unethischen Verhaltens werden unverzüglich zur Bearbeitung an geschulte Ermittler weitergeleitet. Einige Bedenken erfordern eventuell eine eingehende Untersuchung, die Befragungen und eine Überprüfung von Dokumenten umfassen könnte. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie bei internen und externen Untersuchungen uneingeschränkt und ehrlich mitarbeiten.

Das Unternehmen wird Untersuchungen soweit wie möglich vertraulich behandeln, sofern dies mit der Notwendigkeit einer gründlichen Untersuchung und der Lösung des Problems vereinbar ist.

Webportal

www.VersantListens.com

Hotline

1-800-393-1604 in den USA

Auf dem Webportal finden Sie Telefonnummern für weitere Regionen.

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 Buchhaltung, internen Buchhaltungskontrollen oder Prüfungsangelegenheiten können auch per Post an den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses des Vorstands an folgende Adresse gesendet 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.

Weitere Informationen zu diesen Kanälen sind verfügbar

Weitere Informationen zu den in diesem Abschnitt beschriebenen Ressourcen finden Sie auf www.VersantListens.com.



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 Vorwurf von vermutetem illegalem oder unethischem Verhalten, wie einem Integritätsproblem, melden Sie dies unverzüglich über einen dazu bestimmten Kanal. Zu diesen Kanälen gehören die Abteilungen Compliance und Recht, Vertreter der Personalabteilung oder die VERSANT Listens-Helpline oder das Webportal. Untersuchen Sie niemals selbst einen Vorwurf von vermutetem illegalem oder unethischem Verhalten.

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.

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.



Schutz des geistigen Eigentums und von proprietären und vertraulichen Informationen

Der Schutz des geistigen Eigentums des Unternehmens sowie der Schutz von proprietären und vertraulichen Informationen sind entscheidend für unseren Erfolg. Als Medien- und Technologieunternehmen gehören geistiges Eigentum und vertrauliche Informationen zu unseren wertvollsten Vermögenswerten und umfassen unsere Marken, Handelsmarken, Know-how, Erfindungen, Patente, Inhalte und andere urheberrechtlich geschützte Materialien, personenbezogene Daten unserer Kunden und Mitarbeiter, Geschäftsgeheimnisse, Strategien, Computerprogramme und Medieninhalte, einschließlich Websites und Apps. Wir respektieren auch die vertraulichen Informationen und die Rechte am geistigen Eigentum von Dritten. Allgemein gewährleistet das den Schutz von uns oder unseren Geschäftspartnern gehörendem geistigem Eigentum und proprietären sowie vertraulichen Informationen, sei es unser eigenes oder das unserer Geschäftspartner, unsere Ideen und wahrt unseren Ruf als vertrauenswürdiger Partner.

Wir pflegen Richtlinien und Kontrollen zur Informationsverwaltung, um die Unterlagen des Unternehmens angemessen zu verwalten. Wir schützen unsere vertraulichen Informationen und bewahren sie vor unbefugtem Zugriff oder Erwerb.

Kein Handel mit Insiderinformationen und keine Weitergabe von Insiderinformationen

Wir verbieten streng die Weitergabe von wesentlichen, nichtöffentlichen Informationen über das Unternehmen oder die Wertpapiere des Unternehmens sowie die Nutzung dieser Informationen zum Kauf oder Verkauf von Wertpapieren des Unternehmens. Wir verbieten auch streng den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren eines anderen Unternehmens, wenn wir durch unsere Arbeit wesentliche, nichtöffentliche Informationen über dieses andere Unternehmen erhalten. Zu diesen Informationen gehören unter anderem eine Bekanntgabe von Informationen zu den Ergebnissen oder einer bedeutenden Fusion, Übernahme, Verkauf oder Geschäftsvereinbarung, bevor sie öffentlich gemacht werden. Wir verbieten auch die Weitergabe dieser Informationen an andere zu unangemessenen Zwecken.

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 Offenlegungskontrollen 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 verpflichten uns zu fairem Wettbewerb und zur Einhaltung der geltenden Wettbewerbsgesetze, -regeln und -richtlinien. Wettbewerbsgesetze sollen einen offenen und lebhaften Wettbewerb auf dem Markt fördern. Sie verbieten Absprachen zwischen Parteien sowie andere Handlungen, die den Wettbewerb einschränken. Wir befolgen Wettbewerbs- und Kartellgesetze und wir glauben, dass unser Unternehmen auf einem wettbewerbsorientierten Markt aufgrund der Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen gedeihen und Erfolg haben wird.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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. Nichts in diesem Kodex oder in unseren Richtlinien zielt darauf ab, das Recht auf Aktivitäten einzuschränken oder zu beeinträchtigen, die gemäß Abschnitt 7 des US-amerikanischen Arbeitsbeziehungsgesetzes geschützt sind, wie beispielsweise Diskussionen über Löhne, Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Gesundheitsgefahren und Sicherheitsfragen

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.