

**GLOBALNA
DEKLARACJA
POSTĘPOWANIA
W BIZNESIE**



SPIŚ TREŚCI

DPB



Wprowadzenie do DPB	03
Stosowanie naszej DPB	03
Wyszukiwanie kluczowych informacji w każdym rozdziale	04
01 Nasze wspólne obowiązki	05
Obowiązki pracowników	05
Obowiązki przełożonych, dyrektorów i partnerów biznesowych	06
02 Utrzymanie naszego DPB poprzez zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości	07
Zabieranie głosu i zasięganie wskazówek	07
Zabieranie głosu i zakaz działań odwetowych	08
Zgłaszanie problemów	09
03 Kreowanie wspianego miejsca do pracy	10
Propagowanie miejsca pracy wolnego od nękania	10
Zapewnianie bezpieczeństwa i higieny pracy	12
04 Działanie w najlepszym interesie firmy Paramount	13
Unikanie konfliktów interesów	13
Informacje dotyczące prezentów, imprez rozrywkowych i innych uprzywilejowań biznesowych	14
Poufność, wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi i uczciwe ujawnianie informacji	16
05 Występowanie w roli ambasadora całej organizacji	18
Odpowiedzialne korzystanie z mediów społecznościowych	18
Wypowiadanie się w imieniu firmy	19
Angażowanie się w działalność polityczną	21
06 Ochrona informacji i zasobów firmy Paramount	22
Wykorzystywanie i ochrona zasobów firmy Paramount	22
Ochrona danych firmy Paramount i danych osobowych	23
Respektowanie praw własności intelektualnej	25
07 Rzetelne i uczciwe postępowanie w biznesie	27
Przeciwdziałanie łapownictwu i korupcji	27
Wykrywanie i zapobieganie praniu pieniędzy	29
Przestrzeganie międzynarodowych sankcji i kontroli eksportu, przepisów antybojkotowych i dotyczących współczesnego niewolnictwa	30
Przestrzeganie ustawodawstwa antymonopolowego	32
Prowadzenie kompletnej i prawidłowej dokumentacji	33
Zapobieganie uchylaniu się od płacenia podatków i jego ułatwianiu	35
08 Informacje dodatkowe	36
Bezpłatny kontakt z infolinią OPENLINE na całym świecie	37
Ważne uwagi i materiały	38

STOSOWANIE NASZEJ DPB

CO TO JEST DPB?

Deklaracja postępowania w biznesie (DPB) firmy Paramount jest naszym Kodeksem postępowania. Stanowi ona zbiór standardów określających oczekiwania względem osób pracujących w firmie Paramount albo w imieniu firmy Paramount lub w inny sposób powiązanych z naszą firmą, zarówno w kategoriach norm etycznych, jak i przestrzegania obowiązujących przepisów prawa.

Wszyscy pracownicy muszą przeczytać DPB, przyswoić sobie jej treść i poświadczyć chęć jej przestrzegania.

Kogo dotyczy DPB?

Omówione tutaj standardy i wytyczne, razem z wszystkimi powiązanymi politykami, mają zastosowanie do wszystkich niżej wymienionych osób:

- pracownicy,
- członkowie kadry zarządzającej,
- dyrektorzy firmy Paramount i jej spółek zależnych.

Oczekujemy ponadto, że wszyscy nasi dostawcy, niezależni zleceniobiorcy, pośrednicy i inne osoby/podmioty współpracujące z Firmą albo działające w naszym imieniu będą przestrzegały również rygorystycznych standardów. Firma Paramount niezachwianie trzyma się zasady podejmowania współpracy jedynie z tymi kontrahentami, którzy podzielają jej zobowiązanie do uczciwego postępowania. Wszyscy dostawcy firmy Paramount powinni znać treść DPB i [Politykę firmy Paramount w sprawie przestrzegania przepisów przez dostawców](#).

Żadne z postanowień niniejszego Oświadczenia nie powinno być interpretowane jako ograniczające prawa użytkownika ani zakazujące lub w inny sposób ograniczające jego udział w jakichkolwiek działaniach chronionych na mocy amerykańskiej ustawy o stosunkach pracy (National Labor Relations Act) lub uniemożliwiające bezpośrednie komunikowanie się z odpowiednimi organami rządowymi w sprawie potencjalnych naruszeń prawa.

Co robić, jeśli masz pytania

Jeśli masz pytanie albo potrzebujesz porady w kwestii tematów omawianych w tej Deklaracji, zwróć się do następujących osób:

- bezpośredni przełożony,
- przedstawiciel działu kadr,
- specjalista ds. przestrzegania przepisów.

Jeśli zasiadasz w zarządzie, skontaktuj się z Sekretarzem korporacyjnym lub z dyrektorem ds. przestrzegania przepisów w firmie Paramount.

Informacje dodatkowe:

DPB pełni rolę naszego globalnego kodeksu postępowania, jednak żaden pojedynczy podręcznik nie może objąć wszystkich kwestii i polityk obowiązujących w globalnej organizacji. Oprócz zasad zawartych w DPB w naszym intranecie znajdują się różne ważne [polityki](#) kontekstowe i działowe, na które pracownicy również powinni zwracać uwagę i odwoływać się do nich. Ponadto firma Paramount i zasady DPB zawsze uwzględniają lokalne przepisy prawa.



WYSZUKIWANIE KLUCZOWYCH INFORMACJI W KAŻDYM ROZDZIALE

Układ dokumentu DPB

- Pierwsza część wyjaśnia, dlaczego DPB jest ważna i jakie materiały są potrzebne, aby z niej korzystać. Opisano w niej podstawowe wartości, metody zgłaszania nieprawidłowości i ogólne zasady korzystania z dokumentu.
- Druga połowa zawiera wskazówki dotyczące konkretnych obszarów polityki. Każda polityka zawiera podobne informacje i materiały:

Dlaczego to jest istotne

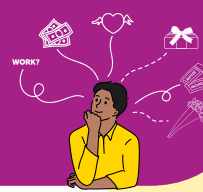
Znaczenie tego tematu w kontekście skutecznego prowadzenia działalności biznesowej, robienia, co do nas należy i godnego reprezentowania firmy wśród lokalnych społeczności.

Linki do bardziej szczegółowych materiałów

Niektóre polityki DPB zawierają hiperłącza, które kierują nas do bardziej szczegółowych wytycznych i polityk związanych z danym tematem (w naszym intranecie).

Działanie w najlepszym interesie firmy Paramount

UNIKANIE KONFLIKTÓW INTERESÓW



Dlaczego to jest istotne

Aby odróżnić sukces jako zespół i pominiąć rozwój naszej firmy, musimy podjąć trudne, najlepsze możliwe decyzje biznesowe.

Jeśli interes rodziny lub osoby zaliczają dobieżność podejmowania negatywnych i uszczuplających decyzji w imieniu firmy, występuje konflikt interesów. Podstawowym składnikiem każdego konfliktu interesów jest konflikt lojalności (lub wizerunku) między interesem własnym a interesem firmy Paramount.

Zwłaszcza musimy działać w jak najlepszym interesie firmy Paramount, w każdych okolicznościach: kiedy negocjujemy, formułujemy zlecenia biznesowe lub zawieramy transakcje handlowe z dostawcami, klientami, podwykonawcami. Nawet samo podejrzenie obecności konfliktu interesów może podważyć wiarę w naszą uczciwość i reputację w oczach klientów, dostawców i opinii publicznej.

Z tego względu staramy się unikać jakiegokolwiek rozbiórki między naszymi prywatnymi interesami a interesami firmy Paramount, a gdy już dojdzie do takiej rozbieżności, natychmiast ją ujawniamy. W firmie Paramount decyzja o tym, czy (potencjalny) konflikt wymaga zgłoszenia, czy nie, zawsze uwzględnia miejsce przepływu prądu.

Jeśli jesteś dyrektorem lub dyrektorem wykonawczym i podejrzewasz, że masz sytuację, która może prowadzić do konfliktu interesów, musisz niezwłocznie zgłosić to na piśmie do głównego rady zarządu lub zaskutkować formularzem upewnienia potencjalnych konfliktów interesów. Główny rada zarządu powinien niezwłocznie poinformować zarząd lub komitet zarządu o zaistniałej sytuacji, jeśli sama to za stosowne. Zgodą zarządu lub komitetu zarządu na transakcję, która może prowadzić do powstania konfliktu interesów lub możliwości sprzecznych z udziałem dyrektora wykonawczego lub dyrektora, nie będzie uznawana za odbieganie od Kodeksu. Każda transakcja, która została wcześniej zatwierdzona zgodnie z Polityką spółki dotyczącą transakcji z osobami powiązanymi, zostanie również uznana za zatwierdzoną zgodnie z Kodeksem. Wszyscy pracownicy powinni niezwłocznie zgłaszać wszelkie sytuacje, które mogą powodować konflikt interesów, za pośrednictwem formularza upewnienia

potencjalnych konfliktów interesów na stronie internetowej firmy Paramount poświęconej szkoleniom online.

Przykłady sytuacji, które mogą prowadzić do konfliktu interesów:

- Praca na rzecz klienta firmy Paramount, dostawcy lub konkurenta albo analiza współpracującego z naszą firmą lub branżą bądź stonowanie od nich wynagrodzenia
- Angażowanie dostawcy, którego właścicielem lub prezesem jest krewny
- Pozostawienie w sytuacji osobistego interesu finansowego w transakcji zawieranej przez firmę Paramount
- Przyjęcie od dostawcy prezentu sprzecznego z polityką firmy
- Niepełnienie obowiązków służbowych w firmie Paramount z powodu drugiej pracy
- Przyjęcie stanowiska zewnętrznego (np. zatrudnienie lub stanowisko w zarządzie) w podmiocie, którego interes mógłby być w uzasadniony sposób sprzeczny z interesami Paramount, które nie zostały formalnie ujawnione i zatwierdzone
- Przedstawianie obowiązków służbowych do swych znajomych, gdy ta współpraca może nie leżeć w najlepszym interesie firmy Paramount

Co należy ujawnić jako potencjalny konflikt?

Pytanie: Przyjmuję, że członek Twojej rodziny lub przyjaciel jest właścicielem firmy dostarczającej towary lub usługi do firmy Paramount. Czy należy to ujawnić jako potencjalny konflikt interesów?

Odpowiedź: Nawet jeśli nie odpowiadasz za podejmowanie decyzji wpływających bezpośrednio na tego dostawcę, poinformuj o tej sytuacji. Analiza przeprowadzona przez firmę Paramount może wykazać, że konflikt nie występuje.

Jeśli jednak podejmujesz decyzje zakupowe dotyczące tego dostawcy, nagraj odpowiednio świadczący o istnieniu konfliktu interesów i odpowiednio odpowiedź na to zaniechanie.

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Nigdy nie pozwalamy, aby relacje rodzinne i osobiste wpływały na nasze decyzje biznesowe ani na zachowanie w miejscu pracy.
- Bezwzględnie ujawniamy firmie Paramount wszelkie potencjalne lub faktyczne konflikty interesów, opisując je w formularzu zgłaszania potencjalnych konfliktów interesów dostępnym w witrynie szkoleń internetowych Paramount. Po każdej zmianie okoliczności wysyłamy zaktualizowany formularz.
- Unikamy wszelkich inwestycji, interesów finansowych i innych relacji motywowanych korzyściami osobistymi, które mogłyby wpływać lub stwarzać wrażenie wpływania na nasze decyzje w działalności wykonywanej na rzecz firmy Paramount.
- Nie przyjmujemy opłat, prowizji ani innych korzyści osobistych od jakiejkolwiek osoby lub firmy zaangażowanej w jakąkolwiek transakcję z firmą Paramount, która mogłaby sprawić wrażenie wpływania na decyzje podczas prowadzenia działalności w imieniu firmy Paramount.

Jeśli potrzebujesz dodatkowych informacji lub porady, zapoznaj się z naszą szczegółową polityką dotyczącą konfliktów interesów lub skontaktuj się z biurem ds. globalnego przestrzegania przepisów.

13

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

Ta część zawiera listę punktowaną z konkretnymi przykładami zachowań, które należy naśladować albo których należy unikać, aby postępować zgodnie z naszą polityką.

Z kim skontaktować się w przypadku pytań

Na dole opisu każdej polityki znajdziesz wewnętrzny adres e-mail do członków zespołu firmy Paramount, którzy będą najlepszymi osobami do kontaktu w sprawie konkretnych pytań dotyczących danej polityki.

OBOWIĄZKI PRACOWNIKÓW

Dlaczego nasza DPB jest tak ważna?

Jesteśmy jedną wielką społecznością. Jako społeczność mamy obowiązek zachowywać się w sposób umożliwiający osobisty rozwój wszystkim członkom. A do realizacji tego postulatu przyczyniamy się najlepiej, jeśli postępujemy według wyznawanych wartości i przestrzegamy norm zapisanych w Globalnej deklaracji postępowania w biznesie.

DPB stanowi wyraz determinacji firmy Paramount w sprawie postępowania zgodnego z zasadami etyki oraz przepisami prawa wszędzie tam, gdzie jesteśmy obecni. Została również pomyślana jako praktyczny materiał w kwestiach etyki i poszanowania prawa, zawierający informacje i wskazówki pomagające nam zachowywać się zawsze właściwie.

W DPB znajdują się też odniesienia do różnych firmowych polityk dotyczących omawianych tematów. Zrozumienie i przestrzeganie zasad DPB pomaga nam utrzymać kulturę uczciwości i poszanowania prawa. Jest to niezbędne dla zdobywania i utrzymywania zaufania wielu naszych interesariuszy oraz ochrony naszej reputacji i długoterminowych sukcesów biznesowych.

Wiele zapisów w DPB opiera się na ustawodawstwie i regulacjach administracyjnych obowiązujących pracowników i członków kadry zarządzającej firmy Paramount w różnych miejscach na świecie.

Inne zasady odzwierciedlają dążenie firmy Paramount do tworzenia miejsca pracy nacechowanego przestrzeganiem prawa i zasad etyki, które jest wolne od wszelkich przejawów dyskryminacji i nękania, a sprzyja rozwojowi firmy.

Twój obowiązek zapoznania się z DPB

Uważnie przeczytaj DPB, aby zrozumieć każdy rozdział.

Obowiązkiem pracownika jest zapoznanie się z całą treścią DPB, zadawanie pytań w razie wątpliwości i zgłaszanie dostrzeżonych nieprawidłowości na wyższy szczebel.

Regularnie zaznaczaj, zapisuj i przeglądaj ten dokument

DPB to ważny materiał biznesowy, którym należy się często posiłkować, szczególnie, mając pytanie na temat wyboru sposobu postępowania jak najbardziej etycznego, zgodnego z prawem i zbieżnego z naszymi celami biznesowymi. Zdecydowanie zalecamy dodanie do zakładki linku do DPB pod adresem [BCS.Paramount.com](https://www.bcs.paramount.com), aby zawsze mieć dostęp do egzemplarza, gdy będzie potrzebny.

Dodatkowe szkolenia online

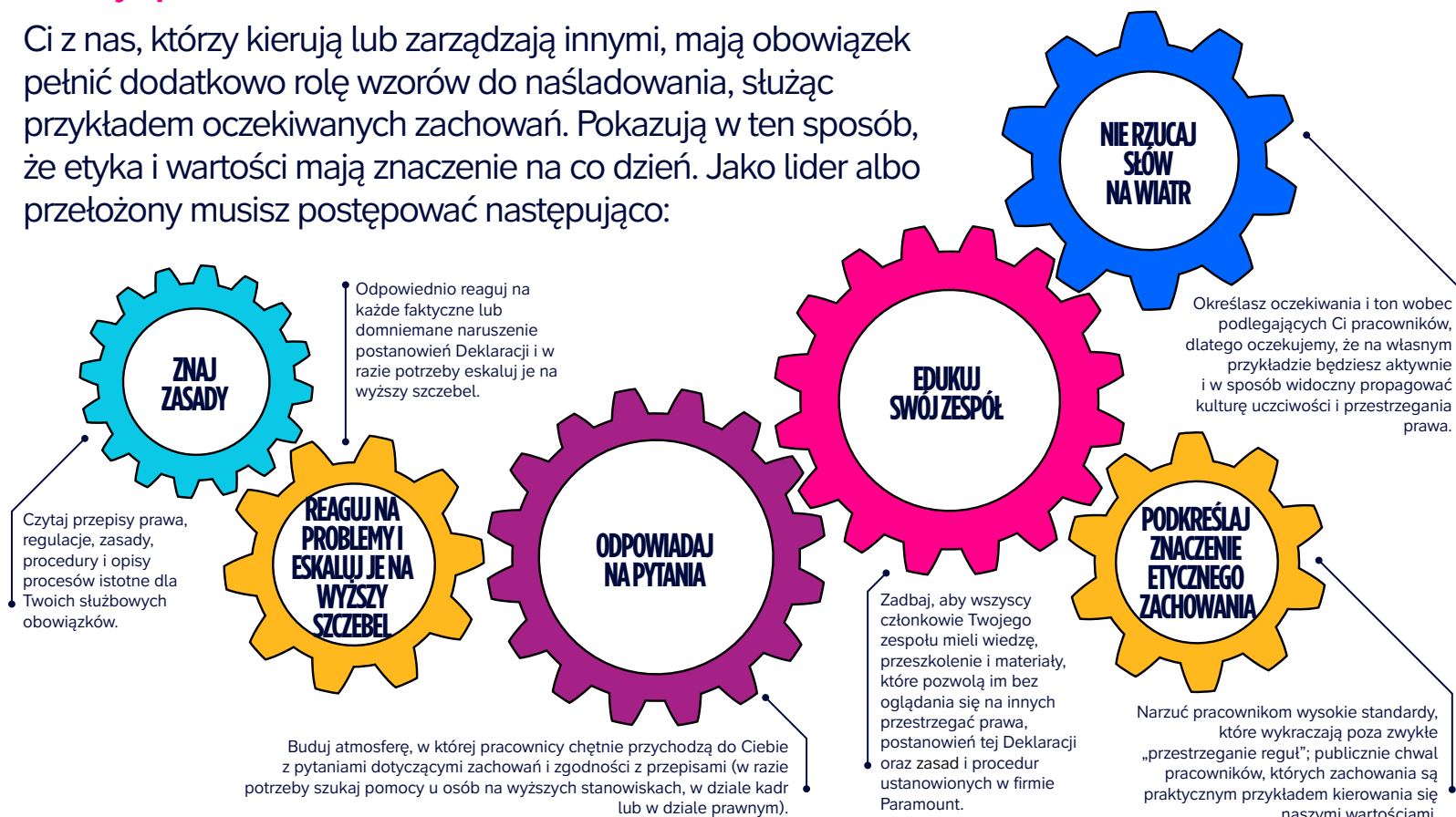
Oprócz tego dokumentu przejdiesz [szkolenie internetowe](#), które dokładniej wyjaśnia poszczególne postanowienia i podstawowe zasady DPB. Po zakończeniu szkolenia poprosimy Cię o potwierdzenie, że rozumiesz całą treść DPB, i o podanie pewnych informacji.



OBOWIĄZKI PRZEŁOŻONYCH, DYREKTORÓW I PARTNERÓW BIZNESOWYCH

Liderzy i przełożeni

Ci z nas, którzy kierują lub zarządzają innymi, mają obowiązek pełnić dodatkowo rolę wzorów do naśladowania, służąc przykładem oczekiwanych zachowań. Pokazują w ten sposób, że etyka i wartości mają znaczenie na co dzień. Jako lider albo przełożony musisz postępować następująco:



Dostawcy i partnerzy biznesowi

Istotnym aspektem naszej działalności jest partnerska współpraca z zewnętrznymi organizacjami. Podmioty te mogą być utożsamiane z naszą firmą, dlatego muszą bezwzględnie przestrzegać tych samych rygorystycznych standardów, którym podlegają nasi pracownicy. Oczekujemy, że każdy dostawca i partner biznesowy przeczyta, zrozumie i będzie respektował naszą [Politykę w sprawie przestrzegania przepisów przez dostawców](#) oraz odpowiednie postanowienia Deklaracji postępowania w biznesie firmy Paramount.

Dyrektorzy

Jeśli zasiadasz w zarządzie i masz pytania albo potrzebujesz dodatkowej rady w kwestii tematów poruszonych w tej Deklaracji, zwróć się do dyrektora ds. przestrzegania przepisów w firmie Paramount albo do Sekretarza korporacyjnego.

ZABIERANIE GŁOSU I POSZUKIWANIE WYTYCZNYCH

Aby promować kreatywność i innowacyjność, musimy również tworzyć środowisko pracy, w którym pracownicy mogą swobodnie dzielić się swoimi pomysłami i zgłaszać wątpliwości. Najlepsze wyniki biznesowe osiągamy wtedy, gdy nasi pracownicy chętnie przedstawiają różne punkty widzenia i proponują alternatywne rozwiązania.



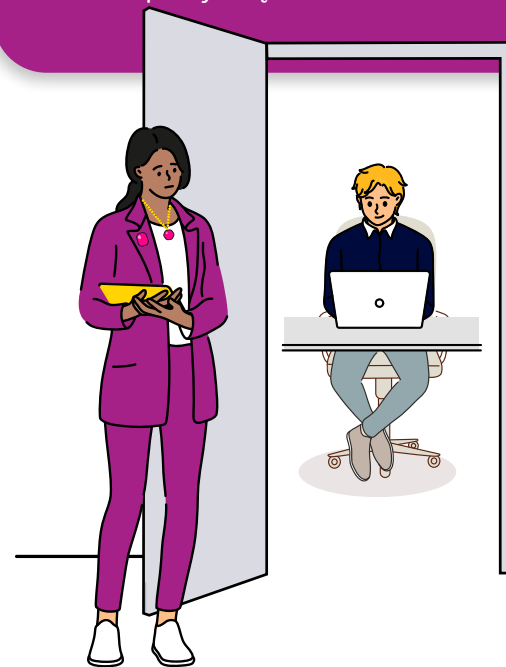
Zachęcamy do otwartego wypowiedziania się

Na tej samej zasadzie musimy głośno mówić, kiedy dostrzeżemy zachowanie nie stosowne lub budzące wątpliwości. Kultura, w której zachęca się do otwartego zabierania głosu, rozwija atmosferę kreatywności i innowacji, a także umożliwia każdemu i każdej z nas bycie ambasadorami etycznej kultury, naszych wartości i standardów oczekiwanego zachowania pracowników, zarysowanego w Deklaracji postępowania w biznesie. Właśnie dlatego dla całej organizacji Paramount opracowaliśmy osobną i nadrzędną politykę, która mówi o konieczności zabierania głosu i zgłaszania nieprawidłowości oraz zakazie działań odwetowych.

Eskalowanie wątpliwości na wyższy szczebel

[Polityka w sprawie zabierania głosu w celu zgłaszania nieprawidłowości i zakazu działań odwetowych](#) w firmie Paramount wyjaśnia dotyczące wszystkich oczekiwania, w myśl których pracownicy muszą zabierać głos, aby zgłaszać nieprawidłowości i wątpliwości, jeśli zauważą zachowanie stojące w sprzeczności z wytycznymi zawartymi w Deklaracji postępowania w biznesie. Jeśli obawiasz się powiedzieć o swoich zastrzeżeniach bezpośrednio przełożonemu, napisaliśmy (w zgodzie z miejscowymi przepisami), [jak poinformować o sprawie osoby na wyższych szczeblach albo dokonać anonimowego zgłoszenia](#).

Firma Paramount zakazuje podejmowania działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłosiły lub pomogły stwierdzić podejrzenie niewłaściwego postępowania. Podejmowanie działań odwetowych jest sprzeczne z naszymi wartościami i stanowi podstawę do podjęcia działań dyscyplinarnych, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.



Przestrzeganie naszej DPB poprzez zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości

ZABIERANIE GŁOSU I ZAKAZ DZIAŁAŃ ODWETOWYCH



Dlaczego to jest istotne

Wszyscy chcemy pracować w atmosferze etyki i szacunku, gdzie możemy wyrażać nasze poglądy, zabierać głos i zadawać pytania.

Jak w każdej dużej organizacji, pojawiają się różne problemy, jednak ignorowanie i lekceważenie nieprawidłowych zachowań tylko zachęca do ich kontynuowania.

Z tego względu wszyscy mamy obowiązek — wobec siebie samych, firmy i współpracowników — zadawać pytania, zgłaszać wątpliwości oraz informować o niewłaściwych postępowaniach. Zadbaliśmy, aby wszelkie zgłoszenia czynione w dobrej wierze można było bez obaw przekazywać właściwym osobom. Wszystkie takie doniesienia traktujemy bardzo poważnie. Dlatego firma Paramount bezwzględnie zakazuje podejmowania działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłosiły podejrzenie niewłaściwego postępowania.

Pracownicy firmy Paramount są zobowiązani do zgłaszania zachowań, które mogą naruszać zasady zawarte w DPB, oraz wszelkich przypadków potencjalnego nękania bądź dyskryminacji, aby zapewnić szybkie i odpowiednie reagowanie na nie (zgodnie z lokalnym prawem).

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Zabieramy głos, zadajemy pytania i eskalujemy wątpliwości na wyższe szczeble w przypadku zaobserwowania zachowania, które może naruszać polityki zawarte w deklaracji postępowania w biznesie firmy Paramount.
- Bieremy sprawy w swoje ręce i osobiście (oraz jak najwcześniej) zgłaszamy nieprawidłowości, bez czekania, aż zrobią to inni.
- Zgłaszamy wszelkie wątpliwości dotyczące przypadków nękania i dyskryminacji, doświadczonych albo zaobserwowanych przez nas.
- Używamy alternatywnych kanałów komunikacyjnych, jeśli obawiamy się poinformować bezpośredniego przełożonego w naszym dziale albo zakładzie.
- Znamy OPENLINE, anonimową infolinię firmy Paramount do zgłaszania nieprawidłowości.
- Nigdy nie podejmujemy działań odwetowych wobec pracowników, którzy dokonują zgłoszeń albo pomagają dokonać zgłoszenia w dobrej wierze.

Jeśli potrzebujesz dodatkowych informacji lub porady, skontaktuj się z [biurem ds. globalnego przestrzegania przepisów](#)

ZGŁASZANIE PROBLEMÓW

OPCJE ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI

Bezpośredni przełożony: Jeśli odpowiada Ci rozmowa z bezpośrednim przełożonym, a osoba ta nie uczestniczy w domniemanej nieprawidłowości, umów spotkanie, na którym przedstawisz problem.

ALE: jeśli obawiasz się rozmawiać z przełożonym, zwróć się do następujących osób:

Szef
działu

LUB

Przedstawiciel działu kadr

ALE: jeśli obawiasz się rozmawiać z tymi osobami, zwróć się do następujących osób:

Prawnik z danej
jednostki biznesowej

LUB

Zespół ds. relacji
pracowniczych

ALE: jeśli obawiasz się kontaktu z tymi osobami, zwróć się do następujących osób:

Główny radca prawny
firmy Paramount

LUB

Specjaliści ds. zgodności z
przepisami w firmie Paramount

LUB

Zawsze możesz także pominąć powyższe kanały i złożyć anonimowe doniesienie od razu na infolinię [OPENLINE](#).

Zgłaszanie nieprawidłowości przez infolinię OPENLINE

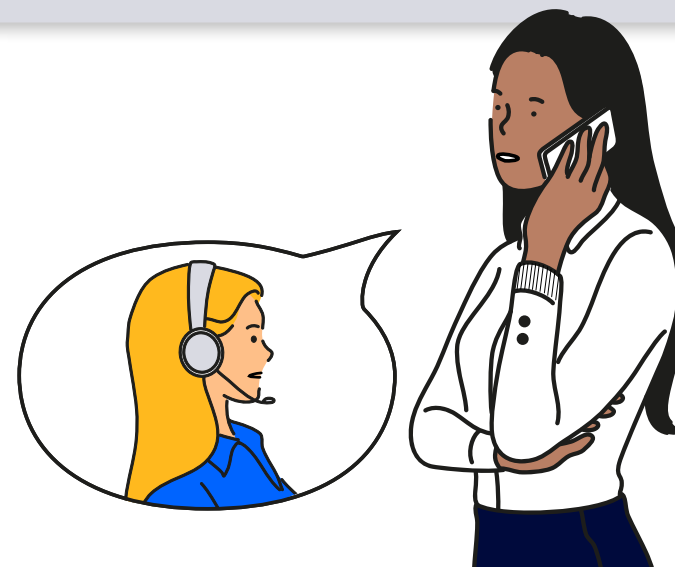
Jeśli wolisz omówić swoje pytania albo wątpliwości z kimś spoza Twojego zakładu albo zespołu, możesz to zrobić za pośrednictwem anonimowej infolinii firmy Paramount, [OPENLINE](#). Zgłoszenia są przyjmowane przez całą dobę, 7 dni w tygodniu. Zgłoszenie może być anonimowe (o ile dopuszczają to przepisy prawa miejscowego). Przedstawienie się jest jednak pomocne, ponieważ umożliwi nam podjęcie działań i uzyskanie szczegółowych informacji, w stosownych przypadkach. Dostęp do infolinii OPENLINE można uzyskać za pomocą telefonu albo komputera:

Zadzwoń na infolinię OPENLINE bezpłatnie pod numer 1-855-833-5027 lub kliknij [tutaj](#), aby sprawdzić bezpłatny numer w swoim kraju.

Procedury zgłaszania problemów dla członków zarządu

Członkowie zarządu powinni zgłaszać wszelkie wątpliwości do Sekretarza korporacyjnego albo przewodniczącego komitetu audytowego.

Odwiedź infolinię OPENLINE pod adresem OPENLINE.Paramount.com



PROPAGOWANIE MIEJSCA PRACY WOLNEGO OD NĘKANIA

Dlaczego to jest istotne

W firmie Paramount jesteśmy przeświadczeni, że każdy pracownik powinien być traktowany z godnością i szacunkiem bez względu na rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne, narodowość, wyznanie, płeć, orientację seksualną, tożsamość płciową, ekspresję płciową, wiek, stan cywilny, wzrost, masę ciała, niepełnosprawność, status weterana, obywatelstwo czy jakąkolwiek inną cechę osobową podlegającą ochronie prawnej.

Nikt z nas nigdy nie powinien być narażony na nękanie (o charakterze seksualnym lub innym) w biurze ani żadnym innym miejscu związanym z pracą, w tym na spotkaniach służbowych (osobistych lub wirtualnych), w podróżach i na spotkaniach towarzyskich (odbywanych osobiście lub wirtualnie). Do nękania zalicza się m.in. zachowania werbalne, fizyczne i wizualne, których celem jest stworzenie atmosfery zagrożenia, obrażania, napastowania lub wrogości, utrudniającej wykonywanie obowiązków służbowych.

Ponadto firma Paramount wierzy także w środowisko, które jest wolne od mobbingu i nieestosownego zachowania, bez względu na to, czy dana osoba należy do kategorii chronionej.

Krótko mówiąc, każdy pracownik ma prawo czuć się bezpiecznie w kontaktach ze współpracownikami. Dotyczy to osób na stanowiskach kierowniczych, producentów, dostawców, klientów, gości i niezależnych podwykonawców.

Jakie są przykłady nękania:

- Poniżające i uwłaczające komentarze, żarty lub wypowiedzi dotyczące rasy, koloru skóry, wieku, płci, ekspresji płciowej, orientacji seksualnej i innych kategorii chronionych prawnie.
- Pokazywanie, rozpowszechnianie lub posiadanie materiałów tekstowych lub graficznych, które wyśmiewają, obrażają lub demonstrują wrogość wobec grup lub osób.
- Rozpowszechnianie lub posiadanie materiałów pornograficznych, obscenicznych lub o podtekście seksualnym.
- Zapraszanie na intymne spotkania lub formułowanie sugestii o charakterze seksualnym, jeśli od początku lub po pewnym czasie wiadomo, że takie propozycje są niepożądane.
- Formułowanie niepożądanych propozycji o charakterze seksualnym z sugestią, że od ich przyjęcia zależy przyznanie różnych korzyści/świadczeń służbowych.
- Niewłaściwy lub zastraszający kontakt fizyczny, polegający np. na niepożądanym dotykaniu albo utrudnianiu/blokowaniu ruchów innej osobie.

Czym jest mobbing albo nieestosowne zachowanie:

Mobbing albo nieestosowne zachowanie (bez względu na to, czy dana osoba należy do kategorii chronionej) obejmuje powtarzające się używanie obelg, obraźliwych uwag i epitetów, grożenia, zawstydzania albo upokarzania słownego lub fizycznego i nieuzasadniony sabotaż wyników pracy danej osoby. Pojedynczy czyn może nie stanowić jeszcze przypadku mobbingu, jeśli nie jest szczególnie ciężki oraz poważny.

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Znajomość i przestrzeganie [Polityki firmy Paramount dotyczącej zakazu dyskryminacji i nękania](#).
- Nie komentujemy w negatywny sposób rasy, koloru skóry, pochodzenia etnicznego, narodowości, religii, wyznania, płci, orientacji seksualnej, płci kulturowej, tożsamości płciowej, ekspresji płciowej, wieku, stanu cywilnego, wzrostu, masy ciała, niepełnosprawności, statusu weterana, obywatelstwa ani jakiegokolwiek innej cechy osobowej podlegającej ochronie prawnej, a także nie formułujemy nieestosownych wypowiedzi o charakterze seksualnym, takich jak uwagi o ciele lub wyglądzie innej osoby albo natrączywe osobiste pytania lub komentarze.
- Postępujemy we właściwy sposób oraz cały czas zwracamy uwagę na to, jak nasze działania i wypowiedzi mogą być odbierane lub błędnie rozumiane przez innych.
- Nie angażujemy się w żadne działania o jawnie seksualnym charakterze, bez względu na fakt, czy druga strona ma zastrzeżenia, czy nie.
- Nigdy nie pokazujemy materiałów, nie przesyłamy treści ani nie dopuszczamy się zachowań, które są obraźliwe w kontekście seksualnym, mają podtekst erotyczny lub mogą obrazić inne osoby w zespole (np. wytwarzanie lub rozsyłanie sugestywnych albo obraźliwych żartów, komiksów, listów, notatek, obrazów i zaproszeń za pomocą poczty elektronicznej, poczty głosowej, mediów społecznościowych, usługi Slack lub innych środków).
- Przestrzegamy wytycznych firmy Paramount w kwestii przeciwdziałania nękanii każdorazowo podczas korzystania z mediów społecznościowych.
- Zgłaszamy przypadki nękania przełożonemu albo pracownikom działu kadr, działu ds. relacji pracowniczych albo działu prawnego lub na infolinii [OPENLINE](#), a także nie podejmujemy działań odwetowych w reakcji na odrzucenie niechcianych propozycji albo skrytykowanie lub zgłoszenie nieestosownych zachowań.



PROPAGOWANIE MIEJSCA PRACY WOLNEGO OD NĘKANIA



Wytyczne dotyczące intymnych kontaktów w miejscu pracy:

Pytanie: Czy mogę się umówić ze współpracownikiem na randkę?

Odpowiedź: Tak, ale jeśli Twoja propozycja zostanie odrzucona, nie należy więcej zapraszać współpracownika. Zachęcamy, aby wszyscy pracownicy utrzymywali między sobą profesjonalne relacje. Jednocześnie zdajemy sobie sprawę, że czasami między pracownikami mogą się zrodzić intymne relacje. W takim przypadku pracownicy powinni dokładnie przemyśleć swoją relację i dążyć do zminimalizowania jej wpływu na warunki pracy.

Pytanie: Czy jest coś, co muszę zrobić, zanim nawiążę intymną relację ze współpracownikiem?

Odpowiedź: Firma Paramount ma świadomość, że między współpracownikami mogą się zrodzić wzajemne intymne relacje. Jeżeli pracownicy są w relacji zwierzchności względem siebie (bezpośredniej albo pośredniej), pracują w tej samej jednostce biznesowej albo istnieje uzasadnione prawdopodobieństwo, że ich obowiązki będą się na siebie nakładać, muszą niezwłocznie ujawnić swoją relację działowi kadr (prawa i obowiązki w związku z tego rodzaju ujawnieniem mogą być różne w zależności od kraju poza terytorium Stanów Zjednoczonych). Wymagamy tego ujawnienia, aby minimalizować i rozstrzygać komplikacje, które mogą wyniknąć z tego rodzaju wzajemnych relacji, dla dobra obu stron oraz ich współpracowników. Należy pamiętać, że na potrzeby niniejszej polityki pojęcie „relacje” odnosi się do wszelkich intymnych interakcji.

Pytanie: Jeżeli moja uwaga sprawi, że inny pracownik poczuje się urażony, choć nie było to moją intencją, czy stanowi to naruszenie polityki?

Odpowiedź: Tak. Zgodnie z przepisami prawa dotyczącego nękania nie ma znaczenia, czy urażenie nie było intencją. Liczy się to, czy pracownik zinterpretuje Twoją uwagę jako budzącą sprzeciw albo formę nękania. Dlatego też ważne jest, aby zawsze mieć świadomość, w jaki sposób nasze działania i uwagi mogą być postrzegane albo błędnie rozumiane przez inne osoby. Jeżeli podejrzewasz, że coś może zostać zinterpretowane jako obraźliwe, nie rób tego.

Pytanie: Pracownik w moim dziale opowiada żarty, które sprawiają, że czuję się niekomfortowo. Innych pracowników czasem to bawi, dlatego zastanawiam się, czy to nie kwestia mojej nadmiernej wrażliwości. Czy jest na to jakaś rada?

Odpowiedź: Firma Paramount zobowiązuje się zapewniać miejsce pracy wolne od nękania. Jeżeli uwagi Twojego współpracownika sprawiają, że czujesz się niekomfortowo, porozmawiaj ze swoim przełożonym (jeżeli nie jest zaangażowany w tę sprawę) albo skontaktuj się ze swoim [przedstawicielem działu kadr](#) albo [zespołem ds. relacji pracowniczych](#).



Kreowanie najlepszego miejsca do pracy

ZAPEWNIANIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W MIEJSCU PRACY

Dlaczego to jest istotne

Poczucie fizycznego i psychologicznego bezpieczeństwa oraz budowanie pozytywnego środowiska w pracy jest niezbędne, aby można było myśleć o kreatywności, innowacyjności i efektywności pracy. Wymogi regulacyjne w zakresie BHPiOŚ stanowią podstawę naszych praktyk w zakresie bezpiecznej pracy i praktyk środowiskowych. Przestrzegając tych regulacji i odpowiadając za najlepsze praktyki, w sposób konstruktywny wykazujemy oddanie na rzecz naszych wartości, budujemy sukces firmy i w rezultacie sprawiamy, że firma Paramount jest pracodawcą, gdzie każdy ma świadomość, że jego poczucie bezpieczeństwa jest najwyższym priorytetem, i jest dumny ze swojego osobistego oraz grupowego wkładu środowiskowego.



Przykłady działań w zakresie BHP

- Ćwiczenia na wypadek pożaru w Nowym Jorku, trzęsienia ziemi w Kalifornii, tornada w oddziale w Nashville.
- Zgłaszanie wypadków w miejscu pracy do naszego zespołu zarządzania ryzykiem w przypadku doznania urazu.
- Zabezpieczenie wyłącznika sprzętu kłódką przed rozpoczęciem czynności serwisowych.
- Zapoznanie się z kartą charakterystyki przed użyciem substancji chemicznej w miejscu pracy.
- Sformułowanie planów bezpieczeństwa we wszystkich naszych zakładach.
- Oceny bezpieczeństwa w zakładach produkcyjnych.
- Rozwieszanie w widocznych miejscach plakatów dotyczących praktyk z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Regularne szkolenia dla pracowników pracujących z aktualnościami, wykonujących pracę na wysokościach, obsługujących albo naprawiających maszyny lub sprzęt elektroniczny, dotyczące niezbędnych praktyk związanych z bezpieczeństwem.
- Właściwa utylizacja odpadów niebezpiecznych i odpadów elektronicznych.
- Stosowanie wyznaczonych pojemników na poszczególne rodzaje odpadów w biurze albo innym miejscu pracy.
- Zgłaszanie wycieków substancji chemicznych albo paliwa.
- Określanie możliwości oszczędzania energii.

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Przestrzegamy określonych praktyk w zakresie bezpiecznej pracy i zachęcamy innych do tego samego.
- Zgłaszamy zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy przełożonemu albo działowi ds. BHPiOŚ.
- Co najmniej przestrzegamy wszelkich wymogów regulacyjnych. Prawidłowo wykorzystujemy i nosimy środki ochrony indywidualnej (personal protective equipment, PPE) tam, gdzie jest to wymagane (zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości, okulary ochronne, środki ochrony dróg oddechowych itp.).
- Wymagamy od naszych partnerów handlowych, producentów i dostawców, aby również w swoich organizacjach stosowali zasady BHP i ochrony środowiska.
- Reagujemy na zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa w naszych codziennych procesach związanych z wykonywaniem pracy.
- Organizujemy szkolenia z zakresu bezpieczeństwa dla użytkowników, kiedy wystąpi taka potrzeba.
- Rejestrujemy i zgłaszamy zdarzenia. Przełożeni i pracownicy współpracują z sobą w celu wdrożenia i utrzymywania bezpiecznego środowiska pracy. Przełożeni wspierają swoje zespoły oraz wymagają od nich przestrzegania środków bezpieczeństwa i najlepszych praktyk. Pracownicy współpracują ze swoimi przełożonymi, przestrzegając środków bezpieczeństwa.
- Propagujemy kulturę aktywnego bezpieczeństwa na każdym stanowisku.

Aby uzyskać więcej informacji, odwiedź [stronę BHPiOŚ](#) albo skontaktuj się ze swoim [przedstawicielem działu kadr](#), działem relacji pracowniczych albo [przedstawicielami ds. BHPiOŚ](#).



UNIKANIE KONFLIKTÓW INTERESÓW



Dlaczego to jest istotne

Aby odnieść sukces jako zespół i pomyślnie rozwijać naszą firmę, musimy podejmować najlepsze możliwe decyzje biznesowe.

Jeśli interes rodziny lub osobisty zakłóca zdolność podejmowania racjonalnych i uzasadnionych decyzji w imieniu firmy, występuje konflikt interesów. Podstawowym składnikiem każdego konfliktu interesów jest konflikt lojalności (lub wrażenie takiego konfliktu) między interesem własnym a interesem firmy Paramount.

Zawsze musimy działać w jak najlepszym interesie firmy Paramount, w każdych okolicznościach: kiedy negocjujemy, formułujemy zalecenia biznesowe lub zawieramy transakcje handlowe z osobami trzecimi, dostawcami, klientami i podwykonawcami. Nawet samo podejrzenie obecności konfliktu interesów może podważyć wiarę w naszą uczciwość i zepsuć wizerunek wśród współpracowników, klientów, dostawców i opinii publicznej.

Z tego względu staramy się unikać jakiegokolwiek rozdzwieku między naszymi prywatnymi interesami a interesami firmy Paramount, a gdy już dojdzie do takiej rozbieżności, natychmiast ją ujawniamy. W firmie Paramount decyzja o tym, czy (potencjalny) konflikt wymaga zgłoszenia, czy nie, zawsze uwzględnia miejscowe przepisy prawa.

Jeśli jesteś dyrektorem lub dyrektorem wykonawczym i podejrzewasz, że masz sytuację, która może prowadzić do konfliktu interesów, musisz niezwłocznie zgłosić to na piśmie do głównego radcy prawnego lub zaktualizować formularz ujawnienia potencjalnych konfliktów interesów. Główny radca prawny niezwłocznie poinformuje zarząd lub komitet zarządu o zaistniałej sytuacji, jeśli uzna to za stosowne. Zgoda zarządu lub komitetu zarządu na transakcję, która może prowadzić do powstania konfliktu interesów lub możliwości korporacyjnych z udziałem dyrektora wykonawczego lub dyrektora, nie będzie uznawana za odstąpienie od Kodeksu. Każda transakcja, która została wstępnie zatwierdzona zgodnie z Polityką spółki dotyczącą transakcji z osobami powiązanymi, zostanie również uznana za zatwierdzoną zgodnie z Kodeksem. Wszyscy pozostali pracownicy powinni niezwłocznie ujawniać wszelkie sytuacje, które mogą powodować konflikt interesów, za pośrednictwem formularza ujawnienia

potencjalnych konfliktów interesów na stronie internetowej firmy Paramount poświęconej szkoleniom online.

Przykłady sytuacji, które mogą prowadzić do konfliktu interesów:

- Praca na rzecz klienta firmy Paramount, dostawcy lub konkurenta albo analityka współpracującego z naszą firmą lub branżą bądź otrzymywanie od nich wynagrodzenia
- Angażowanie dostawcy, którego właścicielem lub prezesem jest krewny
- Pozostawanie w sytuacji osobistego interesu finansowego w transakcji zawieranej przez firmę Paramount
- Przyjęcie od dostawcy prezentu sprzecznego z polityką firmy
- Niespełnianie obowiązków służbowych w firmie Paramount z powodu drugiej pracy
- Przyjęcie stanowiska zewnętrznego (np. zatrudnienie lub stanowisko w zarządzie) w podmiocie, którego interes mógłby być w uzasadniony sposób sprzeczny z interesami Paramount, które nie zostały formalnie ujawnione i zatwierdzone
- Przekierowywanie okazji biznesowych zidentyfikowanych w trakcie wypełniania obowiązków służbowych do swoich znajomych, gdy ta współpraca może nie leżeć w najlepszym interesie firmy Paramount

Co należy ujawnić jako potencjalny konflikt?

Pytanie: Przypuśćmy, że członek Twojej rodziny lub przyjaciel jest właścicielem firmy dostarczającej towary lub usługi do firmy Paramount. Czy należy to ujawnić jako potencjalny konflikt interesów?

Odpowiedź: Nawet jeśli nie odpowiadasz za podejmowanie decyzji wpływających bezpośrednio na tego dostawcę, poinformuj o tej relacji. Analiza przeprowadzona przez firmę Paramount może wykazać, że konflikt nie występuje.

Jeśli jednak podejmujesz decyzje zakupowe dotyczące tego dostawcy, najprawdopodobniej stwierdzimy istnienie konfliktu interesów i wprowadzimy odpowiednie środki zaradcze.

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Nigdy nie pozwalamy, aby relacje rodzinne i osobiste wpływały na nasze decyzje biznesowe ani na zachowanie w miejscu pracy.
- Bezzwłocznie ujawniamy firmie Paramount wszelkie potencjalne lub faktyczne konflikty interesów, opisując je w [formularzu zgłaszania potencjalnych konfliktów interesów](#) dostępnym w witrynie szkoleń internetowych Paramount. Po każdej zmianie okoliczności wysyłamy zaktualizowany formularz.
- Unikamy wszelkich inwestycji, interesów finansowych i innych relacji motywowanych korzyściami osobistymi, które mogłyby wpływać lub stwarzać wrażenie wpływania na nasze decyzje w działalności wykonywanej na rzecz firmy Paramount.
- Nie przyjmujemy opłat, prowizji ani innych korzyści osobistych od jakiejkolwiek osoby lub firmy zaangażowanej w jakąkolwiek transakcję z firmą Paramount, która mogłaby sprawiać wrażenie wpływania na decyzje podczas prowadzenia działalności w imieniu firmy Paramount.

Jeśli potrzebujesz dodatkowych informacji lub porady, zapoznaj się z naszą [szczegółową polityką dotyczącą konfliktów interesów](#) lub skontaktuj się z [biurem ds. globalnego przestrzegania przepisów](#).



INFORMACJE DOTYCZĄCE PREZENTÓW, IMPRESZ ROZRYWKOWYCH I INNYCH UPRZEJMOŚCI BIZNESOWYCH

Dlaczego to jest istotne

W firmie Paramount wysokie standardy etyczne stanowią fundament relacji biznesowych. Mimo iż nawiązywanie i pielęgnowanie kontaktów z klientami, dostawcami i innymi osobami trzecimi to powszechny aspekt prowadzenia działalności gospodarczej, zawsze musimy pilnować, aby prezenty, posiłki i bilety na imprezy rozrywkowe, które proponujemy lub przyjmujemy, były zgodne z postanowieniami tej Deklaracji i polityką firmy. Często pozory są błędnie brane za rzeczywistość.

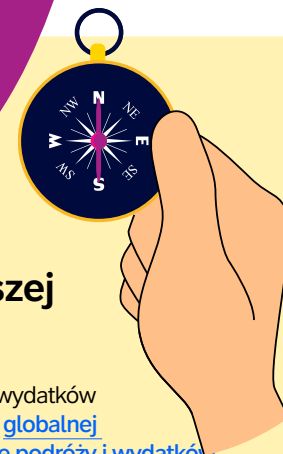
Należy pamiętać, że wręczanie i przyjmowanie prezentów podlega różnym przepisom prawa, zasadom i regulacjom mającym zastosowanie do działalności spółki. Obejmują one między innymi przepisy dotyczące marketingu produktów, przekupstwa i nielegalnych prowizji. Oczekuje się, że zrozumiesz i będziesz przestrzegać wszystkich przepisów, zasad i regulacji, które mają zastosowanie do Twojego stanowiska pracy.

Gdy wydatki przekroczą limit określony w polityce firmy bez uprzedniego odpowiedniego zatwierdzenia działu prawnego, mogą sugerować, że decyzje biznesowe są podejmowane na podstawie tej nieformalnej wymiany korzyści, a nie zalet naszych produktów i usług. Dlatego ze wszelkich miar staramy się unikać prezentów mogących sugerować innym osobom, że występuje konflikt interesów albo że podjęliśmy decyzje biznesowe w oparciu o niedozwolone przestanki.



Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Znamy limity wartości prezentów i wydatków finansowych dozwolone w ramach [globalnej polityki firmy Paramount w sprawie podróży i wydatków biznesowych](#).
- Nigdy nie przyjmujemy opłat, prowizji ani innych korzyści osobistych od jakiejkolwiek osoby lub firmy zaangażowanej w jakąkolwiek transakcję z firmą Paramount.
- Niezwłocznie ujawniamy wszelkie otrzymane lub zaoferowane prezenty o wartości przekraczającej 500 USD (lub równowartość tej kwoty w walucie lokalnej) za pomocą [formularza ujawnienia potencjalnych konfliktów interesów](#) znajdującego się po lewej stronie portalu szkoleniowego online.
- Nigdy nie domagamy się ani nie przyjmujemy pieniędzy dla osobistych korzyści w żadnej kwocie od bieżącego lub potencjalnego dostawcy, klienta albo konkurenta firmy.
- Nigdy nie oferujemy ani nie zapewniamy rozrywki, posiłków, transportu, upominków ani innych przysług żadnym osobom prowadzącym współpracę biznesową z Firmą, jeśli nie są one rozsądne i uzasadnione dla konkretnych osób i transakcji (szczegółowe limity dotyczące oferowania i przyjmowania wartościowych przedmiotów określa [globalna polityka firmy Paramount w sprawie podróży i wydatków biznesowych](#)).

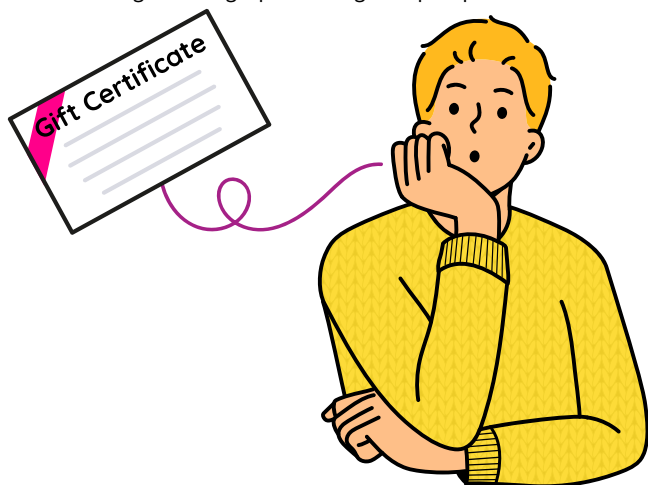


RADZENIE SOBIE Z PREZENTAMI, OPŁACANIEM UDZIAŁU W WYDARZENIACH ROZRYWKOWYCH I INNYMI PRZYSŁUGAMI BIZNESOWYMI

Często zadawane pytania

Pytanie: Czy muszę ujawniać wszystkie otrzymywane upominki, bilety na imprezy rozrywkowe i inne przysługi?

Odpowiedź: Dopóki wartość otrzymanego przedmiotu nie przekracza 500 USD (lub równowartości tej kwoty w walucie lokalnej) i nie stanowi ona zobowiązania ani w żaden sposób nie wpływa na Twoje decyzje, nie musisz tego ujawniać. Jeśli masz jakieś pytania, zwróć się z nimi do przedstawiciela działu kadr lub biura ds. globalnego przestrzegania przepisów.



Pytanie: Tomek pomyślnie sfinalizował projekt zawarcia umowy z dostawcą. W podzięcie dostawca zaoferował Tomkowi dwa bilety na imprezę sportową. Jakie kroki powinien podjąć Tomek, aby określić, czy może je zatrzymać?

Odpowiedź:

1. Upewnić się, że koszt biletów (w tym transportu itp.) nie przekracza 500 USD (lub równowartości w walucie lokalnej).
2. Sprawdzić, czy na imprezie będą omawiane sprawy służbowe.
3. Ujawnić otrzymanie wszelkich upominków przekraczających wartość 500 USD (lub ekwiwalentu) przy użyciu [formularza zgłoszeniowego online w celu wykrycia potencjalnego konfliktu interesów](#). Uwaga: jeśli nie masz pewności co do wartości drogiego prezentu, lepiej go ujawnij, a członek zespołu ds. globalnej zgodności z przepisami skontaktuje się z Tobą w razie jakichkolwiek pytań.
4. Upewnić się, że przyjęcie prezentu nie wpłynie na zdolność Tomka do podejmowania obiektywnych decyzji biznesowych dotyczących tego dostawcy w przyszłości.

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Nigdy nie wywołujemy świadomie konfliktów u dostawców i klientów ani w organach administracji publicznej, np. przelewając pieniądze wybranej osobie, mimo iż wiemy, że powinny one trafić do jej pracodawcy.
- Nigdy nie oferujemy prezentów ani zaproszeń na imprezy rozrywkowe funkcjonariuszom publicznym bez uprzedniego skonsultowania się w tej sprawie z działem prawnym lub działem przestrzegania przepisów firmy Paramount.
- Nigdy nie oferujemy ani nie zapewniamy rozrywki, posiłków, transportu, prezentów ani innych przysług żadnym osobom prowadzącym współpracę biznesową z Firmą, jeśli nie są one rozsądne i uzasadnione dla konkretnych osób i transakcji (szczegółowe limity dotyczące oferowania i przyjmowania wartościowych przedmiotów określa [globalna polityka firmy Paramount w sprawie podróży i wydatków biznesowych](#)).

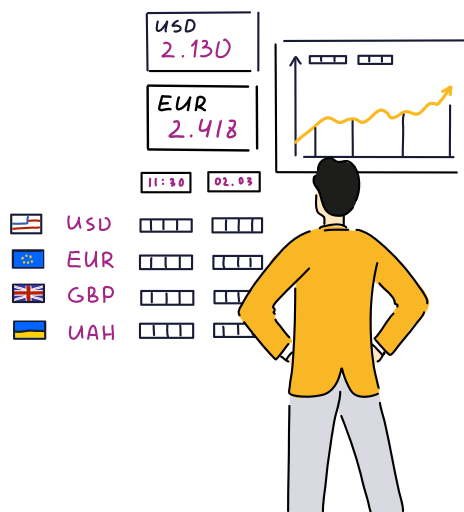
Aby uzyskać więcej informacji na temat *wręczania* prezentów, zapoznaj się z [Globalną polityką w sprawie podróży i wydatków biznesowych firmy Paramount](#) lub skontaktuj się z [zespołem ds. podróży i rozrywek](#) w celu uzyskania wskazówek. W przypadku pytań dotyczących *przyjmowania* prezentów należy skontaktować się z [działem ds. globalnej zgodności z przepisami](#).

POUFNOŚĆ, WYKORZYSTYWANIE INFORMACJI POUFNYCH W OBROTCIE PAPIERAMI WARTOŚCIO- WYMI I UCZCIWE UJAWNIANIE INFORMACJI

Dlaczego to jest istotne

W trakcie pracy w firmie Paramount często natykamy się na poufne lub zastrzeżone informacje o firmie, jej jednostkach biznesowych, obecnych lub potencjalnych klientach oraz osobach trzecich.

Niewłaściwe wykorzystanie tych informacji może zaszkodzić działalności i dobremu imieniu firmy Paramount. Dlatego wszyscy mamy obowiązek dochować poufności wszelkich powierzanych nam informacji, chyba że władze firmy Paramount wydadzą zgodę na ujawnienie albo jest to wymagane przepisami prawa.



Wykorzystywanie poufnych informacji w obrocie giełdowym jest nielegalne. W związku z tym nie wolno nam pod żadnym pozorem obracać papierami wartościowymi lub powiązanymi instrumentami finansowymi ani zachęcać innych do obracania nimi, ani rekomendować ich, będąc w posiadaniu istotnych informacji niepublicznych związanych z tymi papierami wartościowymi lub instrumentami finansowymi. Istotne informacje oznaczają informacje, które rozsądny inwestor uznałby za ważne przy podejmowaniu decyzji o zakupie, zatrzymaniu lub sprzedaży papierów wartościowych.

Ponadto firma Paramount podlega zasadom i regulacjom zabraniającym selektywnego ujawniania istotnych informacji niepublicznych. Przepisy te zabraniają udostępniania istotnych informacji, które nie zostały ujawnione publicznie (w formie ustnej bądź pisemnej) analitykom giełdowym, specjalistom ds. rynku papierów wartościowych czy innym osobom, chyba że takie informacje są w sposób powszechny i równoczesny ujawniane publicznie.

Niezależnie od powyższych postanowień dotyczących poufności dyrektor generalny, dyrektor finansowy i dyrektor ds. księgowości (łącznie „Główni dyrektorzy finansowi”) są odpowiedzialni za pełne, uczciwe, dokładne, terminowe i zrozumiałe ujawnianie w okresowych raportach, które spółka musi złożyć w amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd. W związku z tym obowiązkiem każdego starszego dyrektora finansowego jest niezwłoczne informowanie Komisji ds. ujawniania informacji spółki o wszelkich istotnych informacjach, o których może on się dowiedzieć, które mają wpływ na ujawnienia dokonywane przez spółkę w publicznych dokumentach i w inny sposób pomagają odpowiednim członkom kierownictwa wyższego szczebla w wypełnianiu ich obowiązków związanych ze sprawozdawczością finansową i kontrolą ujawniania informacji oraz wewnętrzną kontrolą sprawozdawczości finansowej spółki.

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Nigdy publicznie nie omawiamy poufnych ani wrażliwych informacji firmy poza właściwymi kanałami służbowymi, w tym przez Internet, na czatach, w witrynach internetowych, na blogach ani przez serwisy społecznościowe, takie jak Facebook, LinkedIn i Twitter.
- Nigdy nie wygłaszamy oświadczeń szkodliwych dla firmy Paramount ani takich, które źle odbiją się na nas jako jej przedstawicieli.
- Nigdy nie przekazujemy inwestorom ani innym analitykom informacji o firmie Paramount, jej konkurentach lub branży, chyba że należy to jednoznacznie do naszych obowiązków służbowych.
- Nigdy nie kupujemy ani nie sprzedajemy akcji ani innych papierów wartościowych firmy Paramount, będąc w posiadaniu istotnych informacji niepublicznych.
- Nie wolno w żadnym przypadku ujawniać informacji poufnych — czyli przekazywać istotnych informacji, które nie zostały ujawnione publicznie, w celu ich wykorzystania przy kupowaniu albo sprzedawaniu akcji firmy Paramount czy innych papierów wartościowych, chyba że za zgodą członka kadry zarządzającej uprawnionego do ujawniania istotnych informacji, które nie zostały ujawnione publicznie.

Aby uzyskać więcej informacji, należy skontaktować się z prawnikiem z zespołu prawnego ds. firmowych papierów wartościowych.

POUFNOŚĆ, WYKORZYSTYWANIE INFORMACJI POUFNYCH W OBRODZIE PAPIERAMI WARTOŚCIO- WYM I UCZCIWE UJAWNIANIE INFORMACJI

Przykłady informacji poufnych i zastrzeżonych:

- Wszelkie informacje, które nie zostały ujawnione publicznie, dotyczące firmy Paramount, jej jednostek biznesowych, branży, konkurentów, danych finansowych, wyników lub perspektyw, oraz informacje mogące dawać firmie Paramount przewagę konkurencyjną.
- Wszelkie informacje, które nie zostały ujawnione publicznie, dostarczone przez osobę trzecią z domniemaniem, że pozostaną one poufne i będą wykorzystywane wyłącznie w celach biznesowych, dla których je udostępniono.

Przykłady istotnych informacji:

Wszelkie informacje, które rozsądny inwestor uznałby za ważne przy podejmowaniu decyzji o zakupie lub sprzedaży papierów wartościowych:

- Zyski i wyniki finansowe.
- Tendencje i analizy w zakresie reklamy.
- Budżety i dokumenty planistyczne.
- Informacje na temat istotnych fuzji, przejęć, zbyć aktywów, porozumień z dystrybutorami albo innych transakcji komercyjnych.
- Poważny spór sądowy.
- Istotne informacje na temat naszych filmów, programów czy talentów.
- Istotne informacje na temat produktów czy rynku.
- Zmiany w kierownictwie wyższego szczebla.

Wymogi dotyczące wstępnego zatwierdzania dotyczące papierów wartościowych firmy Paramount

Niektórzy dyrektorzy, członkowie zarządu i pracownicy firmy Paramount ze względu na zajmowane stanowiska podlegają dodatkowym ograniczeniom dotyczącym handlu papierami wartościowymi firmy Paramount (tzw. „wcześniejszym aprobatom” lub „oknom czasowym”). Jeśli powyższe dotyczy Ciebie, otrzymasz szczegółowe memorandum z wyjaśnieniem zasad.

Ograniczenia dotyczące transakcji zabezpieczających na papierach wartościowych firmy Paramount

Wszystkim pracownikom firmy Paramount zabrania się zajmowania „krótkich” pozycji na papierach wartościowych firmy Paramount. Oznacza to, że nie wolno dokonywać krótkiej sprzedaży ani kupować/sprzedawać instrumentów pochodnych (opcji „put”, „call” itd.) na papiery wartościowe firmy Paramount, jeśli odniesiesz korzyść finansową ze spadku ceny tych papierów.

Nie wolno także zawierać żadnych transakcji na instrumentach pochodnych, które opierałyby się na rzeczywistej własności papierów wartościowych firmy Paramount (w tym nieobjętym wynagrodzeniu w akcjach), takich jak dowolna sprzedaż krótka, kontrakty terminowe forward, swapy akcyjne, opcje czy opcje typu swap oparte na cenach akcji firmy Paramount. Wszyscy dokładamy starań, aby zwiększać wartość firmy, więc byłoby niezgodne z interesem akcjonariuszy firmy Paramount i długoterminową wartością firmy w długim okresie angażowanie się w krótkoterminową spekulację na temat akcji firmy Paramount lub odnoszenie przez nas osobistych korzyści zespada cen akcji firmy Paramount.

Ograniczenia dotyczące zabezpieczania papierów wartościowych firmy Paramount

Nasi członkowie kadry zarządzającej, członkowie kadry zarządzającej opisani w części 16 oraz inni pracownicy, którzy podlegają bezpośrednio dyrektorowi generalnemu, mają zakaz przechowywania papierów wartościowych Paramount na rachunku depozytowym lub zabezpieczania papierów wartościowych Paramount (w tym wykorzystywania tych papierów wartościowych jako zabezpieczenia pożyczki), chyba że zostanie to wcześniej zatwierdzone przez głównego radcę prawnego lub inną wyznaczoną osobę. Nasz zakaz zabezpieczania dotyczy wszystkich akcji posiadanych przez osoby objęte polityką niezależnie od tego, w jaki sposób takie akcje zostały uzyskane.

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Nigdy nie wolno obracać akcjami lub innymi papierami wartościowymi partnera biznesowego lub potencjalnego partnera biznesowego, będąc w posiadaniu istotnych informacji niepublicznych.
- Dochowujemy poufności informacji, które nie zostały ujawnione publicznie, nawet po wygaśnięciu stosunku pracy (lub stosunku powołania).
- Nigdy nie pozwalamy na nieupoważnione nagrywanie jakichkolwiek materiałów służbowych firmy Paramount na rejestratorach dźwiękowych lub wizualnych, innych elektronicznych urządzeniach rejestrujących ani za pomocą innych środków mechanicznych (każde odstępstwo od tej reguły wymaga jednoznacznej zgody prawnika firmy Paramount lub działu kadr).
- Przyjmujemy do wiadomości, że w organizacji Paramount tylko wymienione osoby są uprawnione do ujawniania istotnych informacji, które nie zostały ujawnione publicznie: dyrektor generalny, dyrektor finansowy, radca prawny oraz szefowie działów ds. kontaktów z inwestorami i komunikacji korporacyjnej.

Aby uzyskać więcej informacji, należy skontaktować się z prawnikiem z zespołu prawnego ds. firmowych papierów wartościowych.

ODPOWIEDZIALNE KORZYSTANIE Z MEDIÓW SPOŁECZNOŚCIOWYCH



Dlaczego to jest istotne

Media społecznościowe mogą pomóc w zwiększeniu naszego zasięgu, realizacji naszych potrzeb biznesowych i wzmocnieniu naszych powiązań z odbiorcami, partnerami, współpracownikami i innymi interesariuszami.

Wykorzystywanie w celach prywatnych mediów społecznościowych w pracy może wydawać się nieszkodliwe, ale należy pamiętać o odpowiedzialności za ewentualnie związane z tym konsekwencje, jeżeli wpisy z kont osobistych zawierają treści związane z pracą lub naruszają politykę firmy. Jako pracownicy odpowiadamy za treści publikowane w Internecie, zatem ważne jest, aby pamiętać o występujących w nim zagrożeniach i zawsze postępować z rozwagą, na wszystkich platformach.

Przykładowe niestosowne wykorzystanie mediów społecznościowych to:

- Korzystanie, pokazywanie lub posiadanie materiałów tekstowych lub graficznych — w tym poniżających wypowiedzi, uwłaczających komentarzy lub treści obscenicznych, które wyśmiewają, obrażają lub demonstrować wrogość wobec grup lub osób.
- Komunikowanie konkretnych gróźb użycia przemocy czy zachęty do przemocy.
- Publikowanie lub rozpowszechnianie niestosownych treści o sobie lub innych ludziach.
- Publikowanie lub ujawnianie informacji poufnych albo niepublicznych.
- Prowadzenie lub inicjowanie jakiejkolwiek działalności biznesowej w imieniu firmy Paramount bez stosownego upoważnienia.
- Pisanie/mówienie nieprawdy o sobie, swojej roli w firmie Paramount, o Paramount jako firmie, o działach firmy oraz o podmiotach współpracujących.
- Rozpowszechnianie jakiejkolwiek własności intelektualnej bez pozwolenia lub (w przypadku materiałów firmy Paramount) uprzedniej pisemnej zgody.

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Występowanie o zgodę przed ujawnieniem czy przytoczeniem poufnych bądź zastrzeżonych informacji firmy Paramount czy innych osób bądź spółek. W razie wątpliwości należy zadawać pytania przełożonemu albo przedstawicielowi działu kadr.
- Wyraźne zaznaczanie, że wypowiadasz się w imieniu swoim, nie firmy Paramount (np. wypowiedzianie się w pierwszej osobie) w przypadku korzystania z mediów społecznościowych do celów prywatnych. Należy w każdym przypadku pamiętać, że jeśli w swoich prywatnych mediach społecznościowych podało się miejsce zatrudnienia, użytkownicy Internetu mogą skontaktować się z Twoim pracodawcą z zastrzeżeniami dotyczącymi Twoich działań online.
- Stosowanie w pracy haseł innych niż hasła wykorzystywane prywatnie. Ponadto nie należy nigdy korzystać z linków ani pobierać oprogramowania ze stron w mediach społecznościowych pochodzących od niezweryfikowanych osób czy organizacji.
- Nie należy w żadnym przypadku załatwiać poufnych interesów z klientem czy partnerem za pośrednictwem prywatnych aplikacji w mediach społecznościowych czy w witrynach.
- Należy podawać prawdziwe imię, nazwisko oraz stanowiska (nie zaś pseudonimu) podczas korzystania z mediów społecznościowych w celach służbowych — w celu zapewnienia przestrzegania profesjonalnych i biznesowych standardów firmy Paramount.
- Zanim coś opublikujesz w Internecie służbowo, pamiętaj o następującym standardzie: jeśli coś wzbudzi Twoje chociażby najmniejsze wątpliwości, zatrzymaj się, a następnie zapytaj o dalsze kroki przełożonego albo przedstawiciela działu kadr.
- Wspieranie naszej firmy w zapewnianiu miejsca pracy wolnego od nękania, w którym wszyscy są uwzględniani w społeczności w ramach Twojej aktywności w mediach społecznościowych, w tym przy korzystaniu z nich do celów prywatnych (co może stać się problemem w miejscu pracy). Nieprzestrzeganie tej zasady może skutkować wszczęciem postępowania dyscyplinarnego, a nawet wypowiedzeniem umowy o pracę.
- Przestrzeganie polityk zawartych w niniejszej Deklaracji (z zastrzeżeniem, że poszczególne jednostki biznesowe mogą stosować uzupełniające polityki, które również obowiązują) oraz przestrzeganie wartości firmy Paramount w ramach komunikacji w mediach społecznościowych w celach zawodowych i prywatnych.

Więcej informacji można znaleźć w naszej [Polityce w sprawie mediów społecznościowych](#)

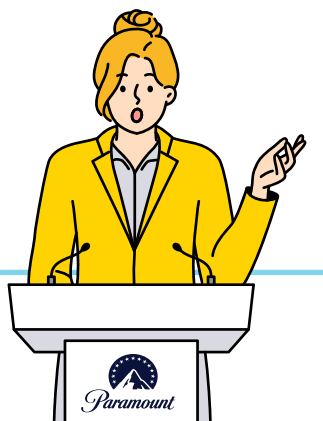


WYPOWIADANIE SIĘ W IMIENIU FIRMY

Dlaczego to jest istotne

Ważne jest, aby nasi odbiorcy, partnerzy, inwestorzy i inni kluczowi interesariusze otrzymywali czytelny i spójny przekaz na temat naszej firmy. Upoważniony rzecznik firmy Paramount ma przeszkolenie i wiedzę o tym, jak najlepiej przekazywać komunikaty, strategie biznesowe i polityki firmy oraz rzeczowo przedstawiać nasze stanowisko.

Udostępnianie poufnych lub niepublicznych informacji biznesowych czy w inny sposób wypowiadanie się w imieniu firmy Paramount bez stosownej zgody może narażać naszą firmę na zagrożenia prawne i finansowe, za co zainteresowany pracownik może zostać pociągnięty do osobistej odpowiedzialności.



Jeśli potrzebujesz dodatkowych informacji lub porady, skontaktuj się z [działem komunikacji korporacyjnej firmy Paramount](#).

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Pilnujemy, aby publikowaniem wiadomości i pisemnych oświadczeń dotyczących działalności firmy Paramount zajmował się wyłącznie oddziały komunikacji firmy.
- Przekazywanie wszystkich zapytań — nawet takich, które wydają się nieformalne — do działu ds. komunikacji korporacyjnej firmy Paramount albo do odpowiedniego zespołu ds. komunikacji marki/oddziału.
- Nie wolno w żadnym przypadku publikować żadnych wewnętrznych informacji na temat firmy Paramount w Internecie, w tym w mediach społecznościowych, bez uzyskania uprzedniej zgody. Nie pozwalamy żadnym zewnętrznym konsultantom, bankierom, firmom prawniczym ani innym osobom trzecim pracującym pod naszym nadzorem na komentowanie jakiegokolwiek kwestii firmy Paramount bez pozwolenia.
- Przed przyjęciem propozycji wystąpienia czy udziału (np. wypowiedzi, wywiadu w prasie, wygłoszenia prezentacji itd.) należy skonsultować się z odpowiednim zespołem firmy Paramount ds. komunikacji albo z osobą wyznaczoną przez firmę. Występując publicznie czy na forach branżowych, należy zawsze oddzielać osobiste poglądy od stanowiska firmy Paramount. Członkowie zarządu mogą kontaktować się z Sekretarzem korporacyjnym firmy Paramount w sprawie ewentualnych pytań dotyczących podejmowania się przez nich wystąpień.



WYPOWIADANIE SIĘ W IMIENIU FIRMY

Często zadawane pytania

Pytanie: A co z dobroczynnością i nagrodami biznesowymi?

Odpowiedź: Jako odpowiedzialny członek lokalnych społeczności, firma Paramount wspiera wiarygodne organizacje dobroczynne w swoim otoczeniu i innych branżach. Aby umożliwić koordynowanie tych działań, musimy otrzymać formalną zgodę na przyjęcie zaproszenia do reprezentowania firmy Paramount albo na objęcie roli osoby prowadzącej imprezę charytatywną lub kierującej organizacją dobroczynną w imieniu firmy Paramount. Musimy również z wyprzedzeniem zatwierdzać wszelkie darowizny na cele charytatywne, wykorzystując fundusze lub zasoby firmy Paramount, kontaktując się z [zespołem ds. odpowiedzialności społecznej firmy Paramount](#) (osoby zasiadające w zarządzie muszą uzyskać zgodę od sekretarza korporacyjnego Paramount).

Pytanie: Czy mogę porozmawiać z reporterem „nieoficjalnie”, jeśli sędzę, że nie zostanę zacytowany?

Odpowiedź: Nie. Nawet jeśli reporter Cię później nie zacytuje, nieformalna rozmowa może powodować różne negatywne konsekwencje prawne, finansowe i regulacyjne dla Ciebie oraz organizacji Paramount. Zasady te dotyczą wszystkich kontaktów z mediami — nie należy rozmawiać „formalnie” ani „nieformalnie”, ani oferować informacji bez podawania źródła czy kontekstu.



Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Zawiadamianie odpowiedniego zespołu ds. komunikacji firmy Paramount o przewidywanych kontaktach z mediami w sprawach związanych z działalnością firmy Paramount, podczas których mogą zostać poruszone tematy dotyczące firmy Paramount. Członkowie zarządu powinni kontaktować się w takim przypadku z sekretarzem korporacyjnym Paramount.
- Niezwłocznie kontaktujemy się z działem prawnym firmy, jeśli otrzymamy zapytanie, telefon lub inną korespondencję (np. wezwanie) od organów wymiaru sprawiedliwości, urzędu regulacyjnego lub pełnomocnika prawnego w sprawie domniemanego naruszenia prawa lub regulacji przez osoby związane z firmą Paramount.
- Zapewnienie, że wszelkie prezentacje zewnętrzne — nawet jeśli zostały zatwierdzone przez odpowiedni zespół ds. komunikacji firmy Paramount — nie zawierają informacji finansowych firmy, chyba że takie materiały zostały wcześniej zweryfikowane i zatwierdzone przez dział finansowy i prawny firmy Paramount.
- Prosimy właściwy zespół ds. komunikacji firmy Paramount o akceptację, zanim zatwierdzimy jakiegokolwiek produkt lub inicjatywę biznesową w imieniu firmy.

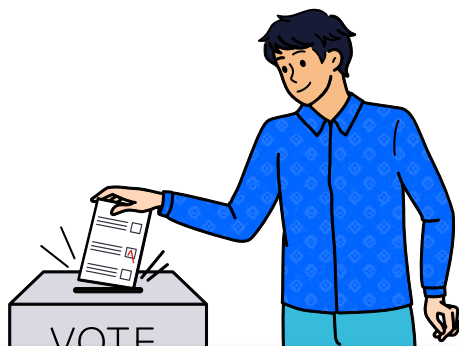
Jeśli potrzebujesz dodatkowych informacji lub porady, skontaktuj się z [działem komunikacji korporacyjnej firmy Paramount](#).

ANGAŻOWANIE SIĘ W DZIAŁALNOŚĆ POLITYCZNĄ

Dlaczego to jest istotne

Wspieramy pracowników, którzy chcą angażować się w procesy obywatelskie w ramach swoich osobistych obowiązków, czy to poprzez wolontariat na rzecz kampanii politycznych, przekazywanie pieniędzy kandydatom lub komitetom ds. działań politycznych, czy też dzielenie się poglądami politycznymi. Jednak powinno być zawsze jednoznaczne dla osób postronnych, że chodzi o osobiste działania i zaangażowanie, nie zaś działania i zaangażowanie firmy Paramount.

Wykorzystywanie nazwy lub zasobów firmy Paramount w jakikolwiek sposób sugerujący, że sponsorujemy lub sygnujemy Twoje działania, wypacza proces demokratyczny, a także może naruszać federalne przepisy dotyczące finansowania działalności politycznej. Zgodnie z prawem i polityką firmy nigdy nie przekazujemy funduszy, aktywów, usług ani obiektów firmy Paramount na rzecz lub w imieniu partii politycznej, kandydata lub komitetu ds. działań politycznych z USA.



Dalsze wytyczne można uzyskać od [działu ds. współpracy z podmiotami publicznymi](#).

Kluczowe pojęcia

Funkcjonariusz publiczny:

Wybierany lub mianowany urzędnik albo jakiegokolwiek inny funkcjonariusz lub pracownik któregośkolwiek organu zagranicznego, krajowego, regionalnego lub lokalnego, terenowej jednostki wykonawczej lub innej agencji, komisji, rady, urzędu lub funduszu publicznego, w tym przedsiębiorstwa będącego własnością skarbu państwa, takiego jak publiczne radio i telewizja, albo którejkolwiek innej jednostki budżetowej lub quasi budżetowej.

Pracownicy i członkowie kadry zarządzającej firmy Paramount nie mogą oferować prezentów ani żadnych wartościowych przedmiotów funkcjonariuszom publicznym, ich małżonkom ani dzieciom, bez uprzedniego zatwierdzenia. Chcąc zaoferować przysługę biznesową, upominek, płatność, czy też bilety na imprezę rozrywkową jakimkolwiek urzędnikowi, pracownikowi, kandydatowi lub przedstawicielowi rządu, na poziomie federalnym, stanowym, lokalnym albo zagranicznym czy też partii politycznej, bezpośrednio lub przez pośrednika, należy najpierw uzyskać zgodę wiceprezesa wykonawczego ds. globalnej polityki publicznej i współpracy z podmiotami rządowymi oraz biura ds. globalnego przestrzegania przepisów firmy Paramount.

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Przestrzegamy wszelkich przepisów prawa regulujących udział firmy w życiu politycznym, w tym w kwestii finansowania działalności politycznej.
- Nie wykorzystujemy służbowego czasu, zasobów ani obiektów do prowadzenia własnej działalności politycznej.
- Nigdy nie używamy nazwy Paramount w sposób mogący sugerować, że Firma może sponsorować lub sygnować naszą prywatną działalność polityczną.
- Nigdy nie naciskamy na współpracowników, aby wpłacali pieniądze na działalność polityczną albo popierali określonych kandydatów na urząd publiczny lub sprzeciwiali się im.
- Zamierzając rozpocząć działalność polityczną w imieniu firmy, uzyskujemy najpierw zgodę biura firmy Paramount ds. kontaktów z organami administracji publicznej.
- Uzyskujemy odpowiednią zgodę od Biura Paramount ds. relacji z podmiotami rządowymi przed zaoferowaniem upominków o dowolnej wartości jakimkolwiek funkcjonariuszowi publicznemu lub małżonkowi bądź dziecku funkcjonariusza.
- Przekazanie [Formularza upoważnienia do zaproszenia funkcjonariuszy publicznych na wydarzenie plenerowe](#) do działu ds. zgodności i działu ds. współpracy z podmiotami rządowymi w celu zatwierdzenia przed zaoferowaniem biletów, zakwaterowania lub transportu na jedno z naszych wydarzeń plenerowych (takich jak EMA, KCA itp.) funkcjonariuszowi publicznemu.

WYKORZYSTYWANIE I OCHRONA ZASOBÓW FIRMY PARAMOUNT



Jeśli potrzebujesz dodatkowych informacji lub porady, zapoznaj się z naszą [polityką bezpieczeństwa informacji](#) lub skontaktuj się z [działem ochrony informacji](#).

Dlaczego to jest istotne

Zasoby firmy mogą przybierać różne formy (patrz poniższa lista). Nieprawidłowe korzystanie z majątku lub nieumiejętność jego ochrony może mieć bezpośredni negatywny wpływ na naszą zdolność do sprawnego i rentownego działania. Wszyscy wspólnie musimy zapobiegać utracie, niszczeniu, kradzieżom, niedozwolonemu lub niewłaściwemu wykorzystywaniu oraz marnotrawieniu majątku firmy.

Do majątku firmy wlicza się m.in.:

- Zasoby fizyczne, takie jak obiekty w których pracujemy, filmy, książki, płyty i wyposażenie biurowe.
- Zasoby finansowe, takie jak gotówka, papiery wartościowe, należności i inwestycje.
- Informacje zastrzeżone, w tym stanowiące własność intelektualną, takie jak tajemnice handlowe, materiały multimedialne, patenty, znaki towarowe, prawa autorskie, nazwy i tytuły programów oraz poufne dane służbowe.
- Prawa i licencje umowne.
- Systemy teleinformatyczne i dane, w tym dane elektroniczne i wiadomości zarchiwizowane w tych systemach, wysłane do lub z tych systemów oraz dotyczące działalności firmy. Uwaga: informacje firmowe znajdujące się lub przechowywane na urządzeniach prywatnych, urządzeniach i/lub nośnikach danych nadal podlegają tym zasadom.

Przykłady niedozwolonego postępowania:

- Wykorzystywanie systemów informatycznych firmy Paramount do pobierania lub wysyłania materiałów, które naruszają przepisy prawa o przeciwdziałaniu nękanii lub dyskryminacji albo inne zasady obowiązujące w Paramount.
- Oszukańcze oferowanie produktów, przedmiotów lub usług pochodzących z którychkolwiek systemów informatycznych firmy Paramount albo prowadzenie działalności biznesowej na rzecz podmiotów innych niż firma Paramount.
- Niszczenie, modyfikowanie lub niedbałe używanie sprzętu komputerowego, oprogramowania, urządzeń sieciowych, drukarek, systemów informatycznych oraz wszelkich informacji, które mogą być przydatne w sporach prawnych.
- Używanie nieszyfrowanego laptopa, tabletu, urządzenia komórkowego lub zewnętrznego urządzenia pamięci masowej do kopiowania lub zapisywania wrażliwych, poufnych i/lub prywatnych informacji.
- Przechowywanie informacji wrażliwych lub danych osobowych na laptopie, tablecie, urządzeniu komórkowym lub zewnętrznym urządzeniu pamięci masowej, chyba że wymaga tego zakres obowiązków służbowych oraz nie narusza to polityki bezpieczeństwa informacji.

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- ▶ Nie wolno w żadnym przypadku używać marek, tytułów, programów itd. firmy Paramount w ramach działań innych niż służbowe, chyba że za zgodą firmy Paramount wyrażoną na piśmie albo w sposób na który wyraził zgodę dział prawny.
- ▶ Potwierdzenie, że wszystkie dokumenty, dane, nagrania, sprzęt lub inne przedmioty wykorzystywane w trakcie naszej pracy są i pozostaną własnością firmy Paramount, nawet jeśli są przechowywane na urządzeniu niefirmowym lub w lokalizacji wykorzystywanej do prowadzenia działalności firmy; obejmuje to prywatną komunikację w mediach społecznościowych, jeśli praca firmy Paramount jest wykonywana na tych platformach lub jeśli są one wykorzystywane do publikowania wrażliwych bądź poufnych informacji biznesowych. Należy zachować ostrożność podczas tworzenia osobistych dokumentów na komputerach i urządzeniach firmy, ponieważ mogą one nie pozostać osobiste i pozostaną własnością firmy Paramount. Niniejsza polityka będzie zawsze uwzględniać lokalne przepisy prawa.
- ▶ Weryfikacja wszystkich dostawców obsługujących zasoby kreatywne bądź związane z treściami, we współpracy z zespołem ds. bezpieczeństwa treści firmy Paramount.
- ▶ Nigdy nie ujawniamy tajemnic handlowych firmy ani jej innych zastrzeżonych informacji żadnym osobom trzecim, jeśli nie mamy na to zgody przełożonych.
- ▶ Z chwilą zakończenia pracy w firmie Paramount zwracamy wszystkie posiadane materiały należące do firmy.
- ▶ Zasoby firmy, w tym sprzęt i służbowy czas, wykorzystujemy do celów prywatnych tylko sporadycznie i w rozsądnym zakresie.
- ▶ Przy korzystaniu z technologii firmy Paramount wszelkie oprogramowanie czy sprzęt muszą być instalowane zgodnie z politykami bezpieczeństwa informacji firmy Paramount. Zapobiega to potencjalnemu wprowadzeniu złośliwego oprogramowania do sieci albo serwera (np. wirusa, robaka, konia trojańskiego, oprogramowania szpiegującego, złośliwego oprogramowania, oprogramowania wymuszającego okup (ransomware) czy zainfekowanych plików wykonywalnych).
- ▶ Korzystanie z poczty e-mail i poczty głosowej zgodne z [politykami bezpieczeństwa informacji firmy Paramount](#).
- ▶ Świadomość, że wszystkie wiadomości elektroniczne i wiadomości poczty głosowej w systemach firmy Paramount nie stanowią komunikacji prywatnej. Firma może monitorować ich treść. Takie monitorowanie jest zawsze prowadzone zgodnie z przepisami miejscowego prawa.



OCHRONA DANYCH FIRMY PARAMOUNT I DANYCH OSOBOWYCH

Zobowiązanie firmy Paramount do ochrony prywatności i bezpieczeństwa informacji

W firmie Paramount szanujemy i chronimy prywatność oraz bezpieczeństwo informacji, które osoby nam powierzają i jesteśmy zobowiązani do gromadzenia, wykorzystywania i ochrony danych osobowych zgodnie z wszystkimi obowiązującymi przepisami dotyczącymi prywatności i ochrony danych. Chronimy dane osobowe poprzez utrzymywanie programów ochrony prywatności i bezpieczeństwa informacji zaprojektowanych w celu reagowania na ryzyko operacyjne i prawne.

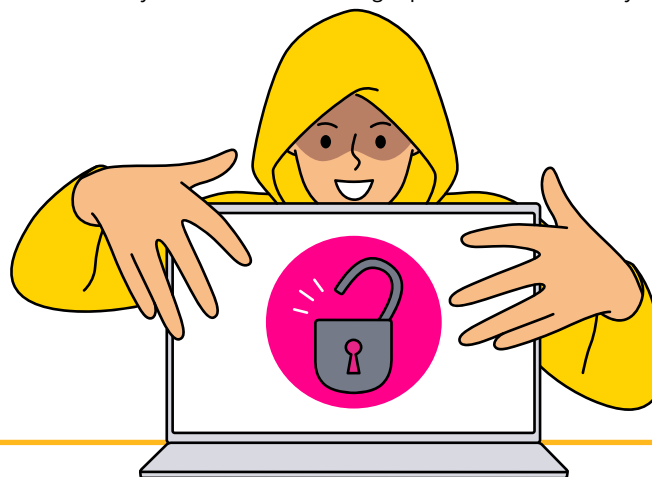
Dlaczego to jest istotne

Obowiązkiem każdego pracownika firmy Paramount jest przestrzeganie obowiązujących przepisów i regulacji dotyczących prywatności i ochrony danych, które regulują gromadzenie, przetwarzanie, udostępnianie i ochronę danych osobowych naszych klientów, pracowników, dostawców i partnerów biznesowych.

Nieprzestrzeganie tych przepisów lub oczekiwań dotyczących prywatności i ochrony danych osób fizycznych może zaszkodzić naszym pracownikom i klientom oraz prowadzić do znacznych grzywn i kosztów prawnych, uszczerbku na reputacji i zmniejszenia zaufania publicznego.

Czym są dane osobowe?

Dane osobowe to wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej. Osoba możliwa do zidentyfikowania to osoba, którą można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, lokalizacja, identyfikator internetowy (który może obejmować adres IP) bądź jeden lub więcej czynników specyficznych dla tożsamości fizycznej, fizjologicznej, genetycznej, psychicznej, ekonomicznej, kulturowej lub społecznej tej osoby. Obejmuje to informacje, które odnoszą się, opisują, mogą być powiązane lub mogą być w uzasadniony sposób połączone, bezpośrednio lub pośrednio, z konkretnym konsumentem lub gospodarstwem domowym.



Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- **Prywatność ma priorytetowe znaczenie dla firmy Paramount.** Należy przestrzegać wszystkich obowiązujących polityk firmy Paramount dotyczących prywatności, bezpieczeństwa i poufności. Aby uzyskać więcej informacji, odwiedź [Centrum prywatności](#).
- **Mniej znaczy więcej.** Wolno nam gromadzić, wykorzystywać i przechowywać wyłącznie dane osobowe konieczne i istotne w określonym celu biznesowym.
- **Postępuj przejrzysto i sprawiedliwie.** Zapewniamy osobom odpowiednie zawiadomienie o sposobie, w jaki ich dane osobowe będą gromadzone, wykorzystywane i udostępniane, w tym w miarę możliwości zapewniając im wybór w zakresie wykorzystania ich danych osobowych (np. możliwość wyrażenia sprzeciwu wobec marketingowych wiadomości e-mail). Pomyśl, zanim udostępnisz. Udostępniaj dane osobowe tylko tym osobom, które mają potrzebę biznesową ich poznania. Przed udostępnieniem danych osobowych jakimkolwiek dostawcom lub partnerom biznesowym należy skonsultować się z działem prawnym, działem ds. bezpieczeństwa informacji i grupą ds. prywatności, aby upewnić się, że stosowane są odpowiednie mechanizmy kontroli i warunki umowne.
- **Pozbądź się tego.** Pozbądź się danych osobowych po realizacji celu, dla którego zostały zebrane, chyba że przechowywanie jest wymagane przez obowiązujące prawo.
- **Jeśli coś zobaczysz, powiedz coś.** Należy niezwłocznie zawiadomić Zespół ds. bezpieczeństwa informacji, swojego bezpośredniego przełożonego lub dział prawny w przypadku podejrzeń bądź informacji dotyczących naruszenia bezpieczeństwa systemu, danych, treści firmy Paramount albo danych osobowych.

OCHRONA DANYCH FIRMY PARAMOUNT I DANYCH OSOBOWYCH

Polityki ochrony informacji i prywatności firmy Paramount:

- [Polityka ochrony informacji](#)
- [Centrum prywatności](#)

Jak chronić informacje firmy Paramount

Należy zawsze przestrzegać polityk bezpieczeństwa i prywatności firmy Paramount oraz pamiętać o tym, że wymagane jest szyfrowanie lub inne zabezpieczenia. Jest to szczególnie ważne, gdy Twoja rola wymaga wykorzystywania zastrzeżonych, niepublicznych, poufnych informacji i/lub danych osobowych.

W przypadku angażowania osób trzecich (w tym m.in. partnerów biznesowych, dostawców, firm koprodukcyjnych), które mogą mieć dostęp do informacji firmy Paramount, w tym w szczególności informacji zastrzeżonych, niepublicznych, poufnych i/lub danych osobowych klientów/konsumentów lub pracowników firmy Paramount, powinny one przestrzegać polityk firmy Paramount, w tym między innymi stosować odpowiednie mechanizmy kontroli dotyczące gromadzenia, wykorzystywania, bezpieczeństwa i ujawniania informacji.

Zawsze konsultuj się z przedstawicielem prawnym firmy Paramount przed zgromadzeniem, wykorzystaniem i/lub udostępnieniem jakichkolwiek informacji zastrzeżonych, niepublicznych i poufnych lub danych osobowych.



Najważniejsze kroki podejmowane w celu ochrony informacji firmy Paramount

Wdrażamy i stosujemy uzasadnione techniczne, administracyjne i fizyczne środki bezpieczeństwa, praktyki oraz procedury zabezpieczające sieć komputerową firmy Paramount i systemy elektroniczne w celu zapobiegania nieuprawnionemu dostępowi, wykorzystaniu, modyfikacji, ujawnieniu, utracie albo usunięciu danych osobowych w tym:

- Nigdy nie podajemy innym osobom własnych danych logowania do sieci.
- Ograniczamy dostęp jedynie do osób, którym informacje takie są potrzebne w celu zgodnym z ich przeznaczeniem.
- Tam, gdzie to możliwe, pozbawiamy dane osobowe cech umożliwiających identyfikację poprzez zastosowanie takich metod jak agregacja, haszowanie, tokenizacja, anonimizacja, szyfrowanie itd.
- Wykorzystujemy zatwierdzone bezpieczne mechanizmy do wysyłania albo przesyłania danych osobowych wewnątrz i na zewnątrz firmy.
- Zapewniamy, że dokumentacja zawierająca dane osobowe jest prowadzona, przechowywana i usuwana zgodnie z polityką i procedurami firmy Paramount.

Aby uzyskać więcej informacji, skontaktuj się z [zespołem ds. bezpieczeństwa informacji](#) i odwiedź [Centrum prywatności](#).

RESPEKTOWANIE PRAW WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ

Dlaczego to jest istotne

Jako firma posiadająca ogromne zasoby własności intelektualnej, którą aktywnie chronimy, potrafimy docenić prawa własności intelektualnej innych podmiotów. Mamy świadomość, że akty piractwa i innego rodzaju naruszenia nie tylko wpływają na nasze wyniki finansowe, ale wyrządzają szkodę całej gospodarce. Takie działania nie tylko są nielegalne, ale powodują utratę miejsc pracy, zarobków i przychodów. Takie straty dotyczą nas samych, naszych przyjaciół, współpracowników i partnerów biznesowych. Wszyscy odpowiadamy za unikanie działań stanowiących naruszenie czyichkolwiek praw własności intelektualnej, w tym praw własności intelektualnej firmy Paramount.

Co obejmują prawa własności intelektualnej?

„Prawa własności intelektualnej” obejmują, między innymi prawa autorskie, patenty, prawa dotyczące reklamy, prawa dotyczące prywatności, prawa dotyczące dobrego imienia (tzn. prawo do nie bycia zniesławianym), licencje open spaw, znaki usługowe, znaki towarowe oraz tajemnice handlowe.

Przykłady naruszeń praw własności intelektualnej

- Wgrywanie, pobieranie, przysyłanie strumieniowe, wysyłanie wiadomości e-mail albo innego rodzaju rozpowszechnianie muzyki, filmów, programów telewizyjnych, książek, artykułów, oprogramowania, zdjęć, gier interaktywnych albo innych materiałów objętych prawami autorskimi bez uzyskania wcześniejszej zgody odpowiednich posiadaczy/a praw.
- Kopiowanie, rozpowszechnianie, sprzedawanie, pokazywanie albo wykonywanie własności intelektualnej innych osób bez uzyskania wcześniejszej zgody odnośnego posiadacz/odnośnych posiadaczy praw.
- Opracowywanie albo wytworzenie nowego materiału, takiego jak muzyka, filmy, programy telewizyjne, książki, artykuły, oprogramowanie, gry interaktywne albo zdjęcia, używając, włączając, korzystając albo w inny sposób opierając się na własności intelektualnej innych osób bez uzyskania wcześniejszej zgody odnośnego posiadacz/odnośnych posiadaczy praw albo uzyskując zgodę w dziale prawnym.

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Przestrzegamy wszystkich praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich, znaków handlowych, patentów, tajemnic handlowych, praw dotyczących reklamy, praw dotyczących prywatności, praw dotyczących dobrego imienia (tzn. prawa do niebycia zniesławianym) oraz licencji open source znaków usługowych (zwanymi łącznie „własnością intelektualną”).
- Nigdy nie powielamy, nie rozpowszechniamy, nie pokazujemy, nie wykonujemy ani w inny sposób nie korzystamy z cudzej własności intelektualnej bez zgody właścicieli wszelkich takich praw, chyba że pozwalają nam na to przepisy prawa. Analogicznie, nigdy nie wolno wykorzystywać ani zezwalać innym osobom na korzystanie z aktywów, technologii lub innych zasobów firmy Paramount w celu naruszenia, szkodenia lub w inny sposób łamania praw własności intelektualnej innych osób.
- Konsultujemy się z działem prawnym przed podjęciem jakiejkolwiek współpracy komercyjnej lub biznesowej z jednostką organizacyjną lub osobą, którą podejrzewa się o nieprzestrzeganie praw własności intelektualnej firmy Paramount lub innych podmiotów.
- Nie korzystamy w żadnym przypadku z witryn, aplikacji, programów, firm czy usług umożliwiających czy promujących piractwo czy inny rodzaj naruszenia praw własności intelektualnej.
- Uzyskanie zgody od firmy Paramount przed wykorzystaniem marek, tytułów, treści czy innej własności intelektualnej.
- Przy wykonywaniu pracy na rzecz firmy Paramount nie korzystamy w żadnym przypadku z nielicencjonowanego oprogramowania na żadnych systemach ani urządzeniach firmy Paramount.
- Nigdy nie kopiujemy ani nie pobieramy oprogramowania bez pozwolenia naszego działu technicznego.



RESPEKTOWANIE PRAW WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ

Często zadawane pytania

Pytanie: Przeczytałem w prasie artykuł opisujący pewne inicjatywy firmy Paramount. Chciałbym go pokazać niektórym naszym dostawcom. Czy mogę zrobić kopie artykułu i rozesłać je niewielkiej grupie ludzi?

Odpowiedź: Nie możesz skopiować artykułu i rozpowszechniać go wśród innych osób bez zezwolenia posiadacza praw autorskich. Skonsultuj się z działem prawnym, aby upewnić się, że takie działania są dozwolone.

Pytanie: Czy mogę publikować w Internecie materiały należące do firmy Paramount? A co w przypadku, gdy jest to tylko mój prywatny blog?

Odpowiedź: Możemy rozpowszechniać i publikować w Internecie wyłącznie te materiały firmy Paramount, na których publikację mamy pozwolenie. Uzyskaj zgodę firmy Paramount przed skorzystaniem z należących do niej treści, logotypu albo innej własności intelektualnej w osobistych witrynach internetowych, blogach albo innych mediach.

Pytanie: W jaki sposób mogę się upewnić, że dana witryna / aplikacja / oprogramowanie / firma / usługa uczestniczy w piractwie czy innego rodzaju naruszeniach praw własności intelektualnej?

Odpowiedź: Skontaktuj się z działem prawnym lub wyślij wiadomość e-mail do zespołu ds. bezpieczeństwa treści w przypadku wątpliwości dotyczących tego, czy konkretna witryna internetowa albo usługa narusza prawa własności intelektualnej.



Jeśli potrzebujesz dodatkowych informacji, skontaktuj się z członkiem działu prawnego. Aby zgłosić podejrzenie naruszenie jakiegokolwiek prawa własności intelektualnej firmy Paramount (w tym w szczególności przypadki piractwa), prosimy o kontakt z [zespołem ds. bezpieczeństwa treści](#) firmy Paramount.

Dziela wykonane na zlecenie; cesja praw własności intelektualnej:

Wszelkie prace autorskie lub inne prace podlegające prawom autorskim związane z działalnością Paramount, które pracownik przygotowuje lub tworzy (samodzielnie lub z innymi osobami) w ramach zatrudnienia takiego pracownika, są uważane za „prace wykonane na zlecenie” zgodnie z amerykańską ustawą o prawach autorskich. Zgodnie z amerykańskimi przepisami dotyczącymi praw autorskich firma Paramount jest uważana zarówno za autora, jak i właściciela praw autorskich takich dzieł. Oznacza to, że firma Paramount ma wyłączne prawo do wykorzystywania, licencjonowania lub dowolnego innego używania tych dzieł i wynalazków i w jakikolwiek sposób uznany przez firmę.

Jeśli taka praca z jakiegokolwiek powodu nie jest prawnie „pracą wykonaną na zlecenie” zgodnie z obowiązującym prawem i w odniesieniu do każdego wynalazku, odkrycia, koncepcji, procesu, metody, techniki lub czegokolwiek innego, co Ty (samodzielnie lub z innymi) rozwijasz, tworzysz, przygotowujesz, odkrywasz, wymyślasz lub ograniczasz do praktyki w zakresie zatrudnienia w Paramount, zobowiązujesz się niezwłocznie podpisać wszelkie niezbędne dokumenty prawne, aby dokonać cesji i przeniesienia wszystkich takich praw, tytułów i udziałów we wszystkich powyższych kwestiach na rzecz Paramount. Żadne z powyższych postanowień nie ogranicza ani nie stanowi zrzeczenia się jakichkolwiek praw Paramount w odniesieniu do któregośkolwiek z powyższych.

PRZECIWDZIAŁANIE ŁAPOWNICTWU I KORUPCJI



Dlaczego to jest istotne

Gdy pracownik nielegalnie przekazuje lub otrzymuje pieniądze, podważa to naszą uczciwość, niszczy dobre imię, a pracownika i całą firmę naraża na poważne konsekwencje prawne. Jeśli łapownictwo jest podkreślane jako praktyka biznesowa, na szczeblu lokalnym, przynosi to szkody mniej zamożnym członkom danej społeczności, utrudniając osobom w tych regionach dostęp do podstawowych dóbr i usług bez ponoszenia dodatkowych opłat.

Co więcej, istnieją liczne surowe przepisy prawa międzynarodowego zakazujące łapownictwa w sektorze publicznym, co oznacza, że wszelkie upominki, nieważne jak drobne czy niepozorne, wręcane zagranicznym funkcjonariuszom publicznym lub urzędnikowi międzynarodowej organizacji publicznej mogą zostać uznane za łapówkę, co może mieć poważne konsekwencje. W związku z tym nigdy nie oferujemy ani nie przyjmujemy żadnych pieniędzy ani innych zachęt mających przynieść nieuczciwą przewagę.

Najważniejsze definicje

Korupcja:

Niedozwolone wykorzystywanie urzędu lub wynikającej z tego władzy dla korzyści osobistych albo niedozwolone wykorzystywanie własnej mocnej pozycji w działalności komercyjnej.

Łapówka:

Wręczenie, oferowanie, obiecywanie lub przyjmowanie dóbr wartościowych w celu zdobycia przychylnego traktowania. Nie muszą to być pieniądze, a odbiorca nie musi przyjąć tej propozycji.

Korzyść majątkowa:

Może to być dowolny upominek, który przynosi korzyści beneficjentowi, np. gotówka, opłacenie rozrywki, biletu na wydarzenie kulturalne, partii golfa, przejazdu lub zakwaterowania, oferta zatrudnienia lub zapłata za usługi.

Funkcjonariusz publiczny:

Wybierany lub mianowany urzędnik albo jakiegokolwiek inny funkcjonariusz lub pracownik któregoś z organów zagranicznego, krajowego, regionalnego lub lokalnego, terenowej jednostki wykonawczej lub innej agencji, komisji, rady, urzędu lub funduszu publicznego, w tym przedsiębiorstwa będącego własnością skarbu państwa, takiego jak publiczne radio i telewizja, albo którejkolwiek innej jednostki budżetowej lub quasi budżetowej.

W tym pracownicy państwowych mediów, funkcjonariusze policji, pracownicy administracji samorządowej (jak biura burmistrza albo administracji parków narodowych), pracownicy urzędów gminy odpowiedzialni za udzielanie licencji, zezwoleń albo wydawanie wiz albo wszelcy pełnomocnicy, konsultanci albo przedstawiciele działający w imieniu władz.

Płatność przyspieszająca bieg spraw:

Określane również mianem drobnych łapówek, to pomniejsze niestosowne płatności, łapówki albo poufne informacje o kursach giełdowych przekazywane zagranicznym funkcjonariuszom publicznym w celu przyspieszenia albo zapewnienia wykonania rutynowych działań administracyjnych. Są niedozwolone na mocy polityki firmy Paramount.

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów prawa i zasad firmy Paramount dotyczących wręczenia i przyjmowania upominków oraz pokrywania kosztów wydarzeń kulturalno-rozrywkowych.
- Nigdy nie oferujemy, nie obiecujemy ani nie przekazujemy niczego wartościowego funkcjonariuszowi publicznemu, urzędnikowi międzynarodowej organizacji publicznej ani nikomu innemu w celu wywarcia niewłaściwego wpływu na decyzję biznesową lub z naruszeniem jakichkolwiek przepisów dotyczących korupcji.
- Nigdy nie korzystamy z pośredników ani osób trzecich, aby przekazać niedozwoloną płatność.
- Zawsze rejestrujemy wszystkie płatności i rachunki w sposób kompletny i dokładny; nigdy błędnie nie przypisujemy ani nie ukrywamy wątpliwych płatności w księgowości.
- Skrupulatnie sprawdzamy przedstawicieli, monterów, prowadzących i osoby trzecie, z którymi mamy współpracować, razem z przedstawicielem działu prawnego.
- Konsultujemy się z przedstawicielem działu prawnego przed zawarciem jakiegokolwiek porozumienia z osobami trzecimi, które mają utrzymywać kontakty z funkcjonariuszami publicznymi lub działać w imieniu firmy Paramount.
- Występujemy z wyprzedzeniem o aprobatę do działu prawnego, działu przestrzegania przepisów lub działu relacji z podmiotami publicznymi firmy Paramount, zanim pokryjemy uzasadnione i faktycznie poniesione wydatki jakiegokolwiek funkcjonariusza publicznego albo wręczymy mu upominek.
- Przekazujemy [Formularz upoważnienia do zaproszenia urzędników państwowych na wydarzenie plenerowe do działu ds.](#) zgodności i relacji z podmiotami publicznymi w celu zatwierdzenia przed zaoferowaniem biletów, zakwaterowania lub transportu na jedno z naszych wydarzeń plenerowych (takich jak EMA, KCA itp.) jakiemukolwiek funkcjonariuszowi publicznemu.
- Zgłaszamy wszelkie wpłaty, upominki i refundacje kosztów, które mogą budzić wątpliwości działu ds. przestrzegania przepisów lub działu prawnego firmy Paramount.

Aby uzyskać więcej informacji, zapoznaj się ze [szczegółową Polityką firmy Paramount w sprawie przeciwdziałania łapownictwu i korupcji](#) albo skontaktuj się z [biurem ds. globalnego przestrzegania przepisów](#).



PRZECIWDZIAŁANIE ŁAPOWNICTWU I KORUPCJI



Często zadawane pytania

Pytanie: Prawda czy fałsz? Każdy upominek wręczany funkcjonariuszowi publicznemu musi najpierw zostać zaakceptowany przez dział prawny lub dział przestrzegania przepisów.

Odpowiedź: Prawda. Niezależnie od tego, jak mała jest to kwota lub wartość transakcji, wszystkie upominki przekazywane funkcjonariuszom publicznym wymagają uprzedniej aprobaty.

Pytanie: Czy można przekazywać funkcjonariuszom publicznym płatności „przyspieszające załatwienie spraw” w celu szybszego uzyskania licencji, pozwoleń lub innych urzędowych dokumentów?

Odpowiedź: Nie. Polityka firmy Paramount jednoznacznie zakazuje takich płatności. Jeśli masz pytania dotyczące stosowności tej polityki do Twojej konkretnej sytuacji, przed wpłaceniem pieniędzy skontaktuj się ze specjalistą ds. przestrzegania przepisów, prawnikiem z działu prawnego lub prawnikiem powiązanym z Twoją produkcją.

Pytanie: A co z wpłatami na działalność polityczną lub cele charytatywne w imieniu innej osoby?

Odpowiedź: Fundusze, aktywa albo obiekty należące do firmy Paramount nie mogą być wykorzystywane do wspierania żadnych zagranicznych polityków ani partii politycznych bez uzyskania wcześniejszej pisemnej zgody głównego radcy prawnego albo głównego dyrektora ds. zgodności firmy Paramount oraz wiceprezesa wykonawczego ds. globalnej polityki publicznej i współpracy z podmiotami rządowymi. Wpłaty na cele dobroczynne wskazane przez funkcjonariusza publicznego albo dokonane w jego imieniu mogą czasami stanowić ukrytą łapówkę.

Pytanie: Co w przypadku, gdy podczas podróży służbowej znajdę się w sytuacji, gdzie mam podstawy sądzić, że od zapłacenia pieniędzy zależy moje zdrowie lub życie?

Odpowiedź: Twoje zdrowie i bezpieczeństwo są dla nas zawsze priorytetem. W skrajnych przypadkach, gdy pracownik uważa, że taka płatność jest niezbędna do ochrony jego zdrowia lub bezpieczeństwa, jest to dozwolone. Po dokonaniu płatności pod przymusem należy jak najszybciej skontaktować się z działem ds. zgodności z przepisami. Należy zwrócić uwagę, że opóźnienie w podróży lub produkcji nie stanowi zagrożenia dla zdrowia.

Pytanie: Które z poniższych działań mogą budzić wątpliwości w świetle polityki firmy Paramount w sprawie przeciwdziałania łapownictwu i korupcji?

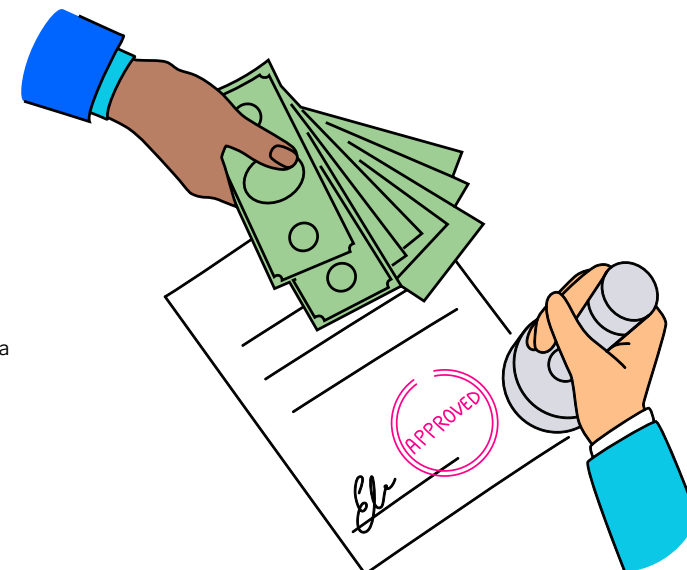
- A. Przekazanie pieniędzy lokalnemu funkcjonariuszowi policji w ramach pomocy na zorganizowanie lokalnego wydarzenia
- B. Wręczenie biletów na koncert na miejsca w pierwszym rzędzie córce pracownika państwowego przedsiębiorstwa
- C. Agent celny żądający napiwku, który pomoże Ci szybciej przetworzyć dokumenty.

Odpowiedź: Wszystkie powyższe. W każdym z tych przykładów druga strona może zostać uznana za funkcjonariusza publicznego, któremu nie należy przekazywać wartościowych dóbr. Jeśli spotkasz się z podobnymi sytuacjami w swojej pracy, przed podjęciem działania skonsultuj się ze specjalistą ds. przestrzegania przepisów.

Pytanie: Z kim należy się skontaktować w przypadku zauważenia jakichkolwiek działań, które moim zdaniem mogą naruszać przepisy antykorupcyjne?

- A. Skontaktować się z działem ds. zgodności lub działem prawnym firmy Paramount.

Aby uzyskać więcej informacji, zapoznaj się ze szczegółową Polityką firmy Paramount w sprawie przeciwdziałania łapownictwu i korupcji albo skontaktuj się z biurem ds. globalnego przestrzegania przepisów.



WYKRYWANIE I ZAPOBIEGANIE PRANIU PIENIĘDZY

Dlaczego to jest istotne

Pranie brudnych pieniędzy i potajemne finansowanie to poważne przestępstwa. Zgodnie z ustawodawstwem Stanów Zjednoczonych i innych krajów, gdzie prowadzimy działalność, przedsiębiorstwa muszą aktywnie przeciwdziałać wykorzystywaniu ich infrastruktury do prania pieniędzy pochodzących z nielegalnej działalności, które służą finansowaniu terroryzmu i innych przestępczych działań. Zawsze z pełnym zaangażowaniem przestrzegamy prawa w tym zakresie. Nawet sugestia, że firma Paramount pośredniczy w przekazywaniu nielegalnych pieniędzy albo jest „niewinnym” uczestnikiem takiego procederu, może wyrządzić ogromną szkodę dobremu imieniu firmy. W zależności od okoliczności, pranie pieniędzy za pośrednictwem firmy może narazić na poważne konsekwencje prawne.

Czym jest pranie pieniędzy?

Pranie pieniędzy jest formą przestępstwa finansowego polegającego na ukrywaniu nielegalnego źródła środków.

Mówiąc konkretnie, kiedy nielegalna działalność generuje przychody, osoba albo grupa dokonująca przestępstwa często starają się zachować uzyskane środki i kontrolować je, jednocześnie ukrywając powiązania z podstawową działalnością, która była ich źródłem. W tym celu mogą „prać” pieniądze. Innymi słowy będą próbować wprowadzić je do oficjalnego systemu finansowego, wykonać serię transakcji maksymalnie oddalających pieniądze od źródła, po czym użyć tych pieniędzy na inne, już legalne cele albo inwestycje.

Jeśli potrzebujesz dodatkowych informacji lub porady, skontaktuj się z [biurem ds. globalnego przestrzegania przepisów](#).



Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

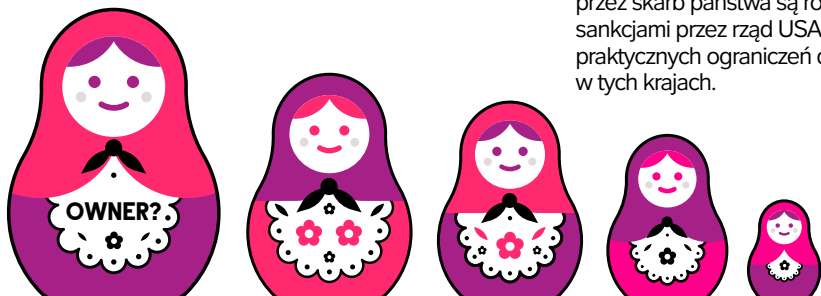
- Zachowujemy czujność w kwestii wszelkich niezwykłych albo podejrzanych działań, zwłaszcza w odniesieniu do wykorzystywania aktywów, procesów, albo systemów biznesowych firmy Paramount do przekazywania pieniędzy. Transakcje mające na celu pranie pieniędzy w zamyśle mają być skryte albo zakamuflowane i trudno może być ocenić czy dana transakcja jest legalna.
- Kontaktujemy się biurem ds. globalnego przestrzegania przepisów albo członkiem działu prawnego, jeżeli zidentyfikujemy jakąkolwiek podejrzaną działalność albo mamy pytania dotyczące legalności danej działalności finansowej. Zwracamy się o pomoc w ocenie czy dana aktywność wymaga dalszego sprawdzenia.
- Eskalujemy na wyższe szczeble ewentualne wątpliwości dotyczące działań skrywających albo kamuflujących charakter, miejsce, źródło, własność albo kontrolę nad funduszami. Na przykład jeżeli klient jest skryty i nie jest skłonny ujawnić informacji, które zazwyczaj są konieczne w celach biznesowych albo zdaje się zatajać swoją tożsamość, powinny to być powody do nabrania podejrzeń.
- Przekazujemy na wyższe szczeble obawy związane z niezwykłymi, trudnymi do wyjaśnienia transakcjami (np.: kiedy klient przelewa pieniądze z jednego rachunku na drugi, a następnie prosi nas o przełanie ich z powrotem na jeszcze inny rachunek).
- Nigdy nie pozwalamy na przeniesienie funduszy, w gotówce albo jakiegokolwiek innej postaci, poza teren USA w sytuacjach, które są — albo zdają się być — połączone z bezprawną działalnością.
- Przestrzegamy wszystkich wymogów amerykańskiego ustawodawstwa w kwestii zgłaszania wpływów gotówkowych na kwoty przekraczające 10 000 USD oraz wwożenia/ wywożenia ze Stanów Zjednoczonych gotówki na kwotę przekraczającą 10 000 USD.
- Zgłaszamy wszelkie znaczne płatności w gotówce na infolinii OPENLINE albo do działu prawnego.

PRZESTRZEGANIE MIĘDZYNARODOWYCH SANKCJI I KONTROLI EKSPORTU, PRZEPISÓW ANTYBOJKOTOWYCH I DOTYCZĄCYCH WSPÓŁCZESNEGO NIEWOLNICTWA

Dlaczego to jest istotne

Amerykańskie sankcje handlowe zakazują określonej współpracy biznesowej z konkretnymi osobami fizycznymi, osobami prawnymi i państwami ze względu na bezpieczeństwo narodowe, kwestie polityczne i powody ekonomiczne, np. wspieranie terroryzmu, udział w przemyśle narkotyków czy rozpowszechnianie broni masowego rażenia. Amerykańskie środki kontroli eksportu mają zastosowanie w przypadku eksportu, reeksportu lub transferu (w obrębie kraju) określonych towarów, oprogramowania lub technologii. Do eksportu pewnych przedmiotów (np. kamer z noktowizorem) „podwójnego zastosowania”, takich jak te, które mogą być wykorzystane przez zagraniczne rządy albo siły zbrojne, konieczna może być licencja.

Jeśli potrzebujesz dodatkowych informacji lub porady, skontaktuj się z [biurem ds. globalnego przestrzegania przepisów](#).



Kto jest celem sankcji handlowych nakładanych przez Stany Zjednoczone?

USA nakłada sankcje na określone kraje (np.: Kuba i Iran) jak i osoby fizyczne oraz podmioty z Listy SDN oraz innych list prowadzonych przez Amerykański Urząd Kontroli Aktywów Zagranicznych Departamentu Skarbu (OFAC). Z listą SDN OFAC oraz z informacjami o amerykańskich sankcjach handlowych można się zapoznać w [witynie internetowej OFAC](#).

Od sierpnia 2025 r. Kuba, Iran, Korea Północna, Syria i region Krymu na Ukrainie, a także tak zwana Doniecka Republika Ludowa i tak zwana Ługańska Republika Ludowa, które są regionami pozarządowymi na Ukrainie, podlegają kompleksowym sankcjom USA. Rząd Wenezueli oraz pewna liczba rosyjskich osób fizycznych, instytucji finansowych oraz podmiotów kontrolowanych przez skarbnicę państwa są również objęte istotnymi sankcjami przez rząd USA, co tworzy szereg praktycznych ograniczeń dla działalności biznesowej w tych krajach.

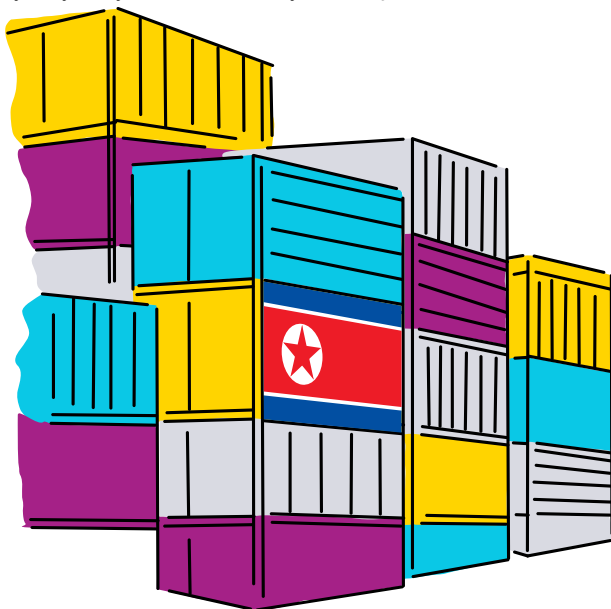
Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- W stosownych przypadkach weryfikujemy z działem prawnym firmy, czy nasza globalna działalność handlowa jest zgodna z wszelkimi odnośnymi przepisami prawa.
- Z wyprzedzeniem konsultujemy się z biurem ds. przestrzegania przepisów albo z działem prawnym firmy w sprawie wszelkich planowanych działań dotyczących krajów objętych sankcjami przez USA albo innych systemów prawnych wysokiego ryzyka. W celu uniknięcia wątpliwości odpowiednia lista krajów nie ogranicza się tylko do tych wymienionych w punkcie „Kto jest objęty sankcjami handlowymi USA”.
- Podejmujemy stosowne kroki w celu weryfikacji potencjalnych klientów oraz partnerów biznesowych pod względem umieszczenia na [Liście wyszczególnionych obywateli i osób zablokowanych](#) (Lista SDN) jak i podmiotów będących w 50% lub więcej w posiadaniu dowolnej SDN, niezwłocznie kontaktując się z działem zgodności lub działem prawnym firmy Paramount.
- Pamiętajmy, że dodatkowe kraje, osoby albo podmioty mogą zostać objęte ograniczeniami handlu przez USA w przyszłości w miarę nakładania nowych sankcji — kontaktujemy się z biurem ds. przestrzegania przepisów albo działem prawnym firmy Paramount niezwłocznie jeśli istnieją podejrzenia, że może mieć to znaczenie dla podmiotów albo osób fizycznych, z którymi podjęliśmy współpracę.
- Konsultujemy się z działem prawnym przed wysłaniem zaawansowanego albo wyspecjalizowanego sprzętu do innego kraju.
- Nie uczestniczymy w bojkotach Izraela ani innych bojkotach, które są zabronione lub karane na mocy ustawodawstwa amerykańskiego i innych właściwych przepisów.
- Niezwłocznie zgłaszamy wszelkie żądania związane z bojkotami do działu prawnego firmy Paramount albo, w przypadku członków zarządu, do sekretarza korporacyjnego firmy Paramount.

PRZESTRZEGANIE MIĘDZYNARODOWYCH SANKCJI I KONTROLI EKSPORTU, PRZEPISÓW ANTYBOJKOTOWYCH I DOTYCZĄCYCH WSPÓŁCZESNEGO NIEWOLNICTWA

Kiedy obowiązują amerykańskie przepisy o kontroli eksportu?

Amerykańskie przepisy dotyczące kontroli eksportu mają zastosowanie do eksportu, reeksportu i transferów krajowych towarów regulowanych przez amerykańskie przepisy dotyczące administracji eksportu, w tym sprzętu, oprogramowania i technologii pochodzących z USA. Pozwolenia na wywóz mogą być konieczne w przypadku zaawansowanego sprzętu, takiego jak sprzęt noktowizyjny albo specjalne kamery filmowe i produkcyjne albo produkty zawierające oprogramowanie szyfrujące, lub innych wysyłek do wybranych użytkowników końcowych lub krajów.



Przepisy antybojkotowe

Co do zasady, amerykańskie przepisy antybojkotowe zakazują brania udziału w zagranicznych bojkotach uznanych za nielegalne w świetle przepisów amerykańskich, co obecnie oznacza bojkot Izraela przez Ligę Arabską. Zakazane działania obejmują: odmowę współpracy z określonymi osobami; stosowanie dyskryminacyjnych praktyk zatrudnienia; przekazywanie informacji o rasie, pochodzeniu etnicznym, wyznaniu, płci lub narodowości osoby; przekazywanie informacji o prywatnych lub biznesowych powiązaniach osoby z bojkotowanym krajem lub z jakąkolwiek inną osobą objętą zakazem współpracy z bojkotowanym krajem; stosowanie akredytyw zawierających klauzule bojkotowe.

Amerykańskie przepisy wymagają również zgłoszenia wszelkich żądań przestrzegania takiego bojkotu. Jeżeli otrzymasz takie żądanie, w tym żądanie przestrzegania praw kraju biorącego udział w takim bojkocie (np. Iraku, Kuwejt, Libanu, Libii, Kataru, Arabii Saudyjskiej, Syrii oraz Jemenu), należy powiadomić o tym nasze biuro ds. przestrzegania przepisów albo dział prawny albo, w przypadku członków zarządu, sekretarza korporacyjnego firmy Paramount.

Rozpoznawanie beneficjentów rzeczywistych

Nasza współpraca handlowa rozwija się na międzynarodowych rynkach, ważne jest więc, aby nasze porozumienia z nowymi firmami nie narażały firmy Paramount na konsekwencje prawne. Sankcje nałożone na osoby fizyczne albo podmioty automatycznie stosuje się z mocy prawa USA do wszelkich podmiotów, których 50% lub więcej udziałów znajduje się w posiadaniu objętej sankcjami osoby.

Właśnie dlatego konieczne może być rozpoznawanie faktycznych właścicieli innych firm przed nawiązaniem z nimi współpracy. Ma to na celu upewnienie się, że właściciele i dyrektorzy takich firm nie figurują na żadnej liście osób objętych sankcjami ani nie mają kłopotliwych powiązań z funkcjonariuszami publicznymi w tych krajach. Sposób nakładania sankcji w innych krajach bywa różny w zależności od własności lub kontroli. W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących kontraktów w kraju podlegającym amerykańskim sankcjom handlowym lub innych jurysdykcji wysokiego ryzyka należy skonsultować się z działem ds. zgodności lub działem prawnym.

Przepisy dotyczące współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi

Firma Paramount przestrzega wszystkich obowiązujących przepisów, które zakazują współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi. W związku z tym stosujemy zasadę zerowej tolerancji dla współczesnego niewolnictwa i handlu ludźmi. Dokładamy wszelkich starań, aby współczesne niewolnictwo nie znalazło miejsca w naszych operacjach i łańcuchach dostaw. Oczekiwania te dotyczą zarówno własnych działań firmy Paramount dotyczących zaopatrzenia, jak i licencjobiorców, dostawców i zakładów produkcyjnych zaangażowanych w wytwarzanie naszych produktów.

Jeśli potrzebujesz dodatkowych informacji lub porady, skontaktuj się z [biurem ds. globalnego przestrzegania przepisów](#).

PRZESTRZEGANIE USTAWODAWSTWA ANTYMONOPOLOWEGO



Aby uzyskać więcej informacji, zapoznaj się z Polityką w sprawie przestrzegania przepisów antymonopolowych w kontaktach z klientami i dostawcami albo skontaktuj się z [biurem ds. globalnego przestrzegania przepisów](#).

Dlaczego to jest istotne

Przepisy antymonopolowe chronią konsumentów poprzez wymuszanie konkurencji, której owocami są możliwość wyboru i innowacyjność produktów. Każdy kraj, w którym prowadzimy działalność, uchwaślił przepisy o ochronie konkurencji, które czynią działalność ograniczającą konkurencję bezprawną, co obejmuje działania takie jak ustalanie cen z konkurencją, udostępnianie informacji dotyczących konkurencyjności, ustalanie z konkurentami regulaminów licencjonowania, sprzedaży albo kupna treści oraz dzielenie rynków. Umowy, które naruszają powyższe przepisy prawa, są niewykonalne, a naruszenie powyższych przepisów może skutkować surowymi sankcjami cywilnymi i karnymi przeciwko zarówno firmie Paramount, jak i zainteresowanym pracownikom. Z tego względu nigdy nie zawieramy z naszymi konkurentami umów ani nie prowadzimy rozmów, które określałyby ceny czy postanowienia albo dzieliły rynki czy też wykluczały konkurentów z rynku.

Sygnały ostrzegawcze

Zmowa cenowa między konkurentami

Niezgodne z prawem oraz polityką dotyczącą konkurentów firmy Paramount jest zawieranie umów albo porozumienia, na piśmie albo w innej

formie, bezpośredniego albo dorozumianego, formalnego albo nieformalnego, w celu określenia / podniesienia / ustalenia / ustabilizowania albo nawet obniżenia cen czy też wyeliminowania albo obniżenia ceny (albo wynagrodzenia) konkurencji.

Podział rynków między konkurentami

Zgodnie z przepisami prawa i polityką firmy Paramount nie wolno zawierać z konkurentami żadnych umów ani porozumień, których efektem jest ogólny podział klientów, pracowników/ potencjalnych pracowników, profili działalności lub terytoriów geograficznych.

Udział w branżowych stowarzyszeniach

Firma Paramount i jej spółki zależne są członkami wielu branżowych stowarzyszeń. Ich działalność często stymuluje konkurencję na rynku i przynosi szereg korzyści finalnym konsumentom. Udział w pracach tych organizacji może obejmować spotkania z konkurentami. Uczestnicząc w zebraniach stowarzyszeń lub w innych działaniach w imieniu firmy Paramount/spółek zależnych, musimy bardzo uważać, aby dyskusja nie zeszła na zabronione tematy. Formalne spotkania stowarzyszeń branżowych powinny odbywać się według ustalonego porządku spotkań (przekazywanego z wyprzedzeniem uczestnikom i radcy prawnemu) i powinien z nich być sporządzany szczegółowy protokół (rozesłany po spotkaniu uczestnikom i radcy prawnemu).

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

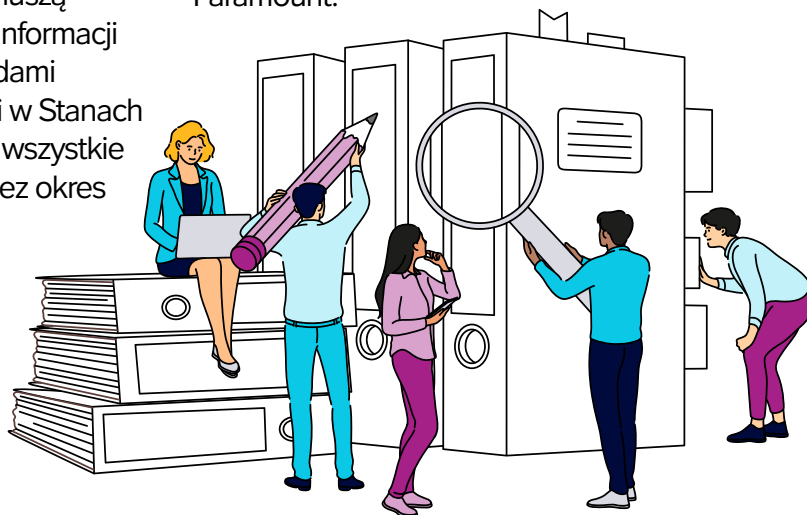
- Nigdy nie podejmujemy ani nie uczestniczymy w formalnych ani nieformalnych umowach z konkurentem, które ograniczałyby konkurencję.
- Nie przyjmujemy od konkurentów informacji cenowych ani innych wrażliwych danych, a także sami nie przekazujemy takich informacji.
- Nigdy nie dzielimy się danymi dotyczącymi cen albo informacji rynkowych, które nie zostały ujawnione publicznie.
- Wstrzymujemy dyskusje, które mogłyby zejść na niewłaściwe tematy albo, jeśli to konieczne, wycofujemy się z wszelkich spotkań z konkurentami i jasno ogłaszamy nasze odejście tak, aby zostało to odnotowane, a oprócz tego angażujemy dział prawny firmy Paramount w celu oceny wszelkich wątpliwości dotyczących tego, czy taka dyskusja jest właściwa.
- Unikamy nawet najmniejszego stwarzania wrażenia, że zawarliśmy z konkurentami skryte porozumienie w kwestii cen, wynagrodzenia, warunków i postanowień umów albo podziału klientów i rynków.
- Znamy i stosujemy się do Polityki [Przestrzegania ustawodawstwa antymonopolowego w kontaktach z klientami i dostawcami](#) firmy Paramount — dotyczy to zwłaszcza pracowników, którzy podejmują decyzje w powyższych obszarach — aby zapewnić, że w naszych kontaktach z klientami i dostawcami zawsze stosujemy się do przepisów antymonopolowych i dotyczących konkurencji.
- Podejmujemy decyzje dotyczące zatrudnienia niezależnie i w oparciu o nasze potrzeby i warunki rynkowe, natomiast nigdy nie w powiązaniu z naszymi konkurentami.
- Konsultujemy z działem prawnym firmy Paramount planowane porozumienia z konkurentami dotyczące wspólnych standardów technicznych, występowania w sporach sądowych, egzekwowania prawa lub działań lobbingowych (ponieważ przy nieprawidłowym wdrożeniu takie porozumienia mogą zostać uznane za monopolistyczne).
- Występujemy do działu prawnego firmy Paramount o zgodę na dołączenie do branżowego stowarzyszenia, którego firma Paramount nie jest jeszcze członkiem.
- Konsultujemy się z działem prawnym firmy Paramount w kwestiach proponowanych umów, które mogą skutkować wykluczeniem rywali z dostępu do rynku, w szczególności w obszarach, w których mamy duży udział w rynku.

PROWADZENIE KOMPLETNEJ I PRAWIDŁOWEJ DOKUMENTACJI

Dlaczego to jest istotne

Uważamy, że wszystkie transakcje zawierane przez firmę Paramount muszą być skrupulatnie i poprawnie rejestrowane, ponieważ tylko wtedy będziemy w stanie prawidłowo sporządzać sprawozdania finansowe oraz dysponować faktycznym obrazem naszych aktywów, zobowiązań i wyników finansowych. Ponadto procedury księgowe i sprawozdawcze muszą gwarantować rzetelność i prawdziwość informacji zgodnie z ogólnie akceptowanymi zasadami rachunkowości (GAAP) obowiązującymi w Stanach Zjednoczonych. Należy dokumentować wszystkie transakcje, a archiwa przechowywać przez okres wskazany w odpowiednich zasadach.

Pod żadnym pozorem nie możemy księgować ani poświadczać nieprawdziwych danych finansowych, a w razie uzyskania wiedzy o takich praktykach musimy je niezwłocznie zgłaszać. Stosujemy się do wszystkich wewnętrznych zasad księgowych, macierzy delegowania uprawnień i zatwierdzania oraz procesów kontroli wewnętrznej firmy Paramount.



Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Nie aprobowujemy ani nie dokonujemy płatności, jeśli wiemy, że posłużą one do celów innych niż podane w towarzyszącej dokumentacji, albo jeśli taka akceptacja przekracza nasze kompetencje.
- Przyjmujemy pełną odpowiedzialność za wszelkie środki finansowe i zasoby Paramount pozostające pod naszą kontrolą.
- Nie wykorzystujemy zasobów, obiektów ani usług firmy Paramount do niewłaściwych celów.
- Nigdy nie sporządzamy ani nie prezentujemy żadnych sprawozdań finansowych w sposób oszukańczy, np. poprzez skrywanie lub fałszowanie informacji przekazywanych zewnętrznym audytorom albo podawanie nieprawdziwych informacji w kwartalnych raportach/kontrolach.
- Nigdy w sposób nieprawdziwy nie wypełniamy ani nie prowadzimy dokumentacji finansowej firmy Paramount. Przykładem takich fałszerstw jest m.in. świadome księgowanie sprzedaży lub wydatków w błędnych okresach, zaliczanie do majątku trwałego pozycji stanowiących majątek obrotowy, nieodnotowywanie określonych umów i porozumień z klientami lub dostawcami oraz wpisywanie wydatków prywatnych jako służbowych.
- Informujemy dostawców, że muszą przestrzegać naszych praktyk biznesowych i zasad, a dział prawny informujemy o przypadkach nieprzestrzegania tych wymagań.
- Nigdy nie kłamiemy na temat zawartości naszej dokumentacji finansowej, sprawozdań finansowych ani raportów z audytu firmy Paramount.

PROWADZENIE KOMPLETNEJ I PRAWIDŁOWEJ DOKUMENTACJI

Oczekiwania w zakresie kontaktów z audytorami

Nie wolno także wywierać wpływu na audytora, by wystawił raport o oświadczeniach finansowych firmy Paramount, odwołać audytora lub jego przedstawiciela od przeprowadzenia kontroli, weryfikacji lub innych czynności, uniemożliwić mu sporządzenie opinii, powodować wycofanie już wydanej opinii ani zachęcać audytora lub przedstawiciela do nieprzekazywania niekorzystnych informacji komitetowi audytowemu firmy Paramount.

Dokładne ujawnianie informacji

Ponadto dyrektor generalny, dyrektor finansowy i dyrektor ds. księgowości (łącznie „Główni dyrektorzy finansowi”) są odpowiedzialni za pełne, uczciwe, dokładne, terminowe i zrozumiałe ujawnianie w okresowych

raportach, które spółka musi złożyć w amerykańskiej Komisji Papierów Wartościowych i Giełd. W związku z tym obowiązkiem każdego starszego dyrektora finansowego jest niezwłoczne informowanie Komisji ds. ujawniania informacji spółki o wszelkich istotnych informacjach, o których może on się dowiedzieć, które mają wpływ na ujawnienia dokonywane przez spółkę w publicznych dokumentach i w inny sposób pomagają odpowiednim członkom kierownictwa wyższego szczebla w wypełnianiu ich obowiązków związanych ze sprawozdawczością finansową i kontrolą ujawniania informacji oraz wewnętrzną kontrolą sprawozdawczości finansowej spółki.

Właściwe upoważnienia/zatwierdzenia

Każda transakcja musi zostać odpowiednio zatwierdzona. Stosujemy kilka rodzajów upoważnień:

- Upoważnienie do zatwierdzania transakcji (np. jak to zostało wyszczególnione w [Macierzy autoryzacji i zatwierdzania firmy Paramount](#)).
- Upoważnienie do podpisywania umów i innych dokumentów wiążących prawnie firmę Paramount.
- Upoważnienie do wykonywania transakcji (np. do „naciśnięcia przycisku” w oknie przelewu).

Każdy z nas ma obowiązek dbać, aby we wszystkich transakcjach, w których uczestniczymy, były przestrzegane właściwe aprobaty, procedury realizacji, wymogi złożenia podpisów i nasze własne limity autoryzacyjne.

Jeśli masz jakiegokolwiek pytania w sprawie wymogów lub limitów autoryzacyjnych, skontaktuj się z właściwym przedstawicielem zespołu kontrolerów finansowych firmy Paramount lub z prawnikiem.

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Zawsze kompletnie oraz rzetelnie przedstawiamy wyniki działalności, kondycję finansową i przepływy pieniężne w firmie Paramount.
- Nigdy świadomie nie naruszamy miejscowych wymogów ustawowych ani w żaden sposób nie wpływamy, nie przymuszamy, nie manipulujemy ani nie wprowadzamy w błąd żadnych pracowników firmy Paramount zajmujących się finansami, niezależnych księgowych lub rewidentów ani przedstawicieli, jeśli wiemy/powinniśmy wiedzieć/podejrzewamy, że nasze działania mogą spowodować zafałszowanie sprawozdań finansowych, zeznań podatkowych oraz innych dokumentów.
- Kontaktujemy się z infolinią [OPENLINE](#), jeśli mamy pytania lub wątpliwości obawiamy się zwrócić bezpośrednio do przełożonego lub użyć poczty elektronicznej.

Przestrzegamy:

- [Polityk w sprawie rachunkowości i kontroli wewnętrznej firmy Paramount](#)
- [Polityki w sprawie konsultacji korporacyjnych firmy Paramount](#)
- [Polityki w sprawie autoryzacji i zatwierdzeń firmy Paramount](#)
- [Matrycy autoryzacji i zatwierdzeń firmy Paramount](#)

W celu uzyskania dodatkowych informacji, prosimy przejrzeć [Polityki dotyczące księgowości i kontroli wewnętrznych](#) albo skontaktować się z przedstawicielami działu kontroli wewnętrznej właściwych dla danej jednostki biznesowej.



ZAPOBIEGANIE UCHYLANIU SIĘ OD PŁACENIA PODATKÓW I JEGO UŁATWIANIU

Dlaczego to jest istotne

Uchylenie się od płacenia podatków oraz umyślnie i nieuczciwe postępowanie umożliwiające osobie trzeciej uchylenie się od płacenia podatków jest przestępstwem w większości krajów. W pewnych okolicznościach niewdrożenie uzasadnionych procedur zapobiegających ułatwianiu unikania opodatkowania przez osoby związane z firmą Paramount, takie jak pracownicy, pełnomocnicy albo osoby świadczące usługi nam albo w naszym imieniu, może również stanowić przestępstwo.

Nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów podatkowych w każdym miejscu, w którym prowadzimy działalność, może skutkować odpowiedzialnością karną lub cywilną dla firmy Paramount oraz może mieć poważne konsekwencje dla firmy, naszych partnerów biznesowych jak i osób unikających opodatkowania oraz ułatwiających unikanie opodatkowania. Nawet sugestie, że firma Paramount umożliwiła uchylenie się od płacenia podatków może spowodować ogromne szkody na dobrym imieniu firmy.



Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Unikamy działań, o których wiemy, albo co do których podejrzewamy, że mogą pomagać albo stanowić pomocnictwo, doradzać albo zachęcić albo w jakikolwiek inny sposób ułatwiać innej osobie albo organizacji unikanie opodatkowania.
- Przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów prawa (wszędzie, gdzie prowadzimy działalność) i polityk firmy Paramount mających na celu zapobieganie unikaniu podatków i ułatwianiu ich prowadzenia.
- Przestrzegamy wszystkich obowiązujących polityk firmy Paramount, które zostały zaprojektowane tak, aby zapobiegać unikaniu opodatkowania i ułatwianiu unikania.
- Wdrażamy procedury zapobiegające unikaniu opodatkowania i ułatwianiu unikania, w tym przez osoby albo przedsiębiorstwa związane z firmą Paramount.
- Poprawnie i dokładnie rejestrujemy wszystkie transakcje albo usługi świadczone przez albo w imieniu firmy Paramount w naszych księgach i rejestrach w taki sposób, aby firma mogła monitorować zgodność z wymogami podatkowymi i innymi wymogami prawnymi.
- Zachowujemy czujność w kwestii podejrzanych działań oraz natychmiast zgłaszamy obawy do międzynarodowego działu podatkowego firmy Paramount, jeżeli podejrzewamy, że może dochodzić do naruszenia obowiązujących przepisów prawa albo polityk firmy Paramount w odniesieniu do unikania opodatkowania albo ułatwiania unikania opodatkowania.

W celu uzyskania dalszych wytycznych, skontaktuj się z [międzynarodowym zespołem ds. podatków](#).

INFORMACJE DODATKOWE

Bezpłatny międzynarodowy numer infolinii OPENLINE oraz „drobny druk” (znane także jako informacja dodatkowa i materiały)

Chcesz przejrzeć wcześniejszą część DPB? Kliknij temat poniżej:



	Wprowadzenie do DPB	03
	Stosowanie naszej DPB	03
	Wyszukiwanie kluczowych informacji w każdym rozdziale	04
01	Nasze wspólne obowiązki	05
	Obowiązki pracowników	05
	Obowiązki przełożonych, dyrektorów i partnerów biznesowych	06
02	Utrzymanie naszego DPB poprzez zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości	07
	Zabieranie głosu i zasięganie wskazówek	07
	Zabieranie głosu i zakaz działań odwetowych	08
	Zgłaszanie problemów	09
03	Kreowanie wspianego miejsca do pracy	10
	Propagowanie miejsca pracy wolnego od nękania	10
	Zapewnianie bezpieczeństwa i higieny pracy	12
04	Działanie w najlepszym interesie firmy Paramount	13
	Unikanie konfliktów interesów	13
	Informacje dotyczące prezentów, imprez rozrywkowych i innych uprzejmości biznesowych	14
	Poufność, wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi i uczciwe ujawnianie informacji	16
05	Występowanie w roli ambasadora całej organizacji	18
	Odpowiedzialne korzystanie z mediów społecznościowych	18
	Wypowiadanie się w imieniu firmy	19
	Angażowanie się w działalność polityczną	21
06	Ochrona informacji i zasobów firmy Paramount	22
	Wykorzystywanie i ochrona zasobów firmy Paramount	22
	Ochrona danych firmy Paramount i danych osobowych	23
	Respektowanie praw własności intelektualnej	25
07	Rzetelne i uczciwe postępowanie w biznesie	27
	Przeciwdziałanie łapownictwu i korupcji	27
	Wykrywanie i zapobieganie praniu pieniędzy	29
	Przestrzeganie międzynarodowych sankcji i kontroli eksportu, przepisów antybojkotowych i dotyczących współczesnego niewolnictwa	30
	Przestrzeganie ustawodawstwa antymonopolowego	32
	Prowadzenie kompletnej i prawidłowej dokumentacji	33
	Zapobieganie uchylaniu się od płacenia podatków i jego ułatwianiu	35
08	Informacje dodatkowe	36
	Bezpłatny kontakt z infolinią OPENLINE na całym świecie	37
	Ważne uwagi i materiały	38

BEZPŁATNY KONTAKT Z INFOLINIĄ OPENLINE NA CAŁYM ŚWIECIE



Można również dokonać zgłoszenia na infolinii OPENLINE, korzystając z tego kodu QR:



Najłatwiejszym sposobem dokonania zgłoszenia jest odwiedzenie strony internetowej OPENLINE.Paramount.com
OPENLINE jest dostępna w wielu językach.

Telefoniczne numery kierunkowe dla poszczególnych krajów

Instrukcje dzwonienia

Połączenia krajowe (USA, Kanada, Wyspy Dziewicze Stanów Zjednoczonych, Portoryko i Guam):

1. Należy wybrać nr 855-833-5027.

Połączenia międzynarodowe

Bezpłatny krajowy numer kierunkowy

Argentyna
0800-345-4305

Australia
1800549797

Belgia
0800 13 305

Brazylia
0800 000 0441

Chile
800914465

Chiny
4001205051

Kolumbia
01-800-5189197

Czechy
800880915

Dania
80703583

Finlandia
0800 416336

Francja
0800 90 87 17

Niemcy
800 181 1034

Hongkong
800902141

Węgry
06 80 019 661

Indie
022 5097 2741

Irlandia
1800771100

Izrael
1-800-015-514

Włochy
800836951

Japonia
0800-3007420

Malezja
1546000512

Meksyk
8007770476

Holandia
800 222993

Nowa Zelandia
0800 443 969

Nigeria
01 227 9242

Norwegia
80062261

Filipiny
02 8231 2984

Polska
800005347

Portugalia
800815076

Rosja
8 (800) 301-87-06

Singapur
8004922795

Republika Południowej Afryki
080 001 4675

Korea Południowa
080-880-2118

Hiszpania
900751345

Szwecja
020 79 00 05

Szwajcaria
0800 000 370

Turcja
8.00492E+13

Zjednoczone Emiraty Arabskie
8000120208

Wielka Brytania i Irlandia Północna
808 196 2142

WAŻNE UWAGI I MATERIAŁY



Niniejsza Deklaracja zastępuje wszystkie wcześniejsze wersje deklaracji postępowania w biznesie firmy Paramount. W niektórych przypadkach firma Paramount może też stosować [bardziej szczegółowe zasady](#) i/lub umowne porozumienia w określonych dziedzinach objętych Deklaracją. Te dokładniejsze postanowienia obowiązują, a jeśli są nowsze, mogą mieć pierwszeństwo. W razie zaistnienia faktycznego lub domniemanego konfliktu między dokumentami decyzję o ich hierarchii podejmie radca prawny lub dyrektor ds. przestrzegania przepisów w Paramount.

KLAUZULA SALWATORYJNA

Jeśli którekolwiek postanowienie tej Deklaracji zostanie uznane za niedozwolone, nieważne lub niemożliwe do wyegzekwowania z powodu jakiegokolwiek przepisu prawa lub publicznie obowiązującej zasady, pozostałe zapisy zachowują pełną moc.

NIEWYGASAJĄCE ZOBOWIĄZANIA

Niektóre zobowiązania wynikające z tej Deklaracji pozostają w mocy po ustaniu stosunku pracy.

OGÓLNA INFORMACJA O TEJ DEKLARACJI

Wszelkie pytania dotyczące tej Deklaracji, w tym jej interpretacji i stosowności, należy kierować do swojego bezpośredniego przełożonego, kierownika działu, przedstawiciela działu kadr,

prawnika ze swojej jednostki organizacyjnej lub specjalisty ds. przestrzegania przepisów. Członkowie zarządu powinni kontaktować się z Sekretarzem korporacyjnym lub z dyrektorem firmy Paramount ds. przestrzegania przepisów.

SPECJALIŚCI DS. PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW

Specjaliści ds. zgodności w firmie Paramount to:

- Linda Davidoff, wiceprezes wykonawczy, dyrektor ds. zgodności.
- Todd B. Rowen, wiceprezes ds. globalnego przestrzegania przepisów.
- Kevin McRoskey, wiceprezes ds. globalnej zgodności.

Ponadto radca prawny w jednostce organizacyjnej pełni funkcję lokalnego specjalisty ds. przestrzegania przepisów. Spis wszystkich lokalnych specjalistów ds. przestrzegania przepisów można uzyskać od przedstawiciela działu kadr.

SPECJALIŚCI DS. PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW W FIRMIE PARAMOUNT MAJĄ NASTĘPUJĄCE OBOWIĄZKI:

- Dopilnowanie, aby treść Deklaracji została przekazana wszystkim pracownikom i członkom kierownictwa.
- Okresowy przegląd działalności firmy Paramount pod kątem egzekwowania postanowień Deklaracji.

- Okresowy przegląd i aktualizowanie samej Deklaracji, pod nadzorem komitetu audytowego.
- Pilnowanie, aby pracownicy i członkowie kadry kierowniczej otrzymywali na bieżąco informacje i szkolenia w zakresie zagadnień poruszanych w Deklaracji.
- Badanie naruszeń — domniemanych i faktycznych — tej Deklaracji.
- Określanie właściwych reakcji, w tym podejmowania działań dyscyplinarnych, w razie stwierdzenia naruszeń zapisów Deklaracji.

Specjaliści firmy Paramount, pracownicy działu kadr i prawnicy (w tym w lokalnych jednostkach organizacyjnych) mogą wspierać specjalistów ds. przestrzegania przepisów w tych działaniach, albo nawet wykonywać za nich niektóre zadania.

ZGŁASZANIE NARUSZEŃ ZASAD

Jeśli zauważysz albo uzyskasz wiedzę o jakimkolwiek postępowaniu, które Twoim zdaniem narusza którąkolwiek politykę, postanowienie tej Deklaracji, przepisy prawa, regulę lub regulamin, masz obowiązek jak najszybciej poinformować o tym zdarzeniu przy użyciu **procedur zgłoszeniowych opisanych w Deklaracji**. Niewykorzystanie procedur może ograniczyć przysługujące Ci prawa w razie późniejszych czynności wyjaśniających.

Jeśli jesteś prawnikiem w firmie Paramount, musisz się zastanowić, czy posiadane przez Ciebie informacje są uprzywilejowane i mogą podlegać punktowi 307 amerykańskiej ustawy Sarbanesa-Oxleya (15 U.S.C. 7245). Poproś o opinię specjalistów ds. przestrzegania przepisów.

ODWOŁANIA

Jeśli nieanonimowo zgłosisz niewłaściwe postępowanie, które wpływa bezpośrednio na Ciebie, przedstawiciel jednostki organizacyjnej porozmawia z Tobą po czynności wyjaśniających.

Jeśli nie akceptujesz końcowych ustaleń sprawy, możesz się odwołać w ciągu 30 dni od zakończenia czynności wyjaśniających, wysyłając pismo do kierownika działu kadr albo radcy prawnego w swojej jednostce organizacyjnej.

Jeśli nie akceptujesz również wyniku odwołania, możesz w ciągu 30 dni od zakończenia pierwszej procedury odwoławczej złożyć kolejne odwołanie, wysyłając pismo do wiceprezesa ds. kadr lub radcy prawnego dla całej organizacji Paramount. Twoje prawa i obowiązki w zakresie odwoływania się są bezpośrednio związane z prawami i obowiązkami pracownika przysługującymi Ci na mocy miejscowych przepisów prawa.

WAŻNE UWAGI I MATERIAŁY (CIAĞ DALSZY)



CZYNNOŚCI WYJAŚNIAJĄCE

Firma Paramount bezzwłocznie i wnikliwie przystępuje do badania wszelkich zgłoszeń o postępowaniu sprzecznym z polityką firmy. Nie można prowadzić prywatnych dochodzeń przed ani po złożeniu doniesienia.

Podczas takich czynności wyjaśniających firma Paramount będzie podejmowała uzasadnione, praktyczne oraz spójne wysiłki w celu zachowania poufności zgodnie z naszymi zobowiązaniami oraz potrzebą docierania do prawdy, a także podjęcie odpowiednich działań naprawczych tam, gdzie będzie to konieczne.

Masz obowiązek odpowiadać zgodnie ze stanem faktycznym, wyczerpująco i bezzwłocznie na wszelkie zapytania specjalistów ds. przestrzegania przepisów oraz ich pomocników, takich jak przedstawiciele biura audytu wewnętrznego, działu kadr i działu przestrzegania przepisów. Nie możesz zatajać istotnych informacji ani kierować czynności wyjaśniających na fałszywe tory.

Ponadto jeśli masz podstawy sądzić, że doszło do naruszenia postanowień tej Deklaracji albo że trwają czynności wyjaśniające prowadzone przez firmę Paramount lub którykolwiek urząd, masz obowiązek zachować wszystkie potencjalnie przydatne materiały (zdjęcia, przedmioty itd.) oraz dokumenty (w tym dyski komputerowe, taśmy komputerowe, dyski twarde, taśmy magnetofonowe, wiadomości e-mail, wiadomości poczty głosowej, pliki cyfrowe i pliki dźwiękowe).

Musisz również zachować wszelkie inne materiały, jeśli otrzymasz takie polecenie. Jeśli masz wątpliwości, czy możesz wykasować lub zniszczyć materiały albo dokumenty w ten lub inny sposób, zapytaj specjalistę ds. przestrzegania przepisów. Gdy masz podstawy sądzić, że inne osoby nielegalnie zniszczyły lub sfalszowały dokumenty albo przedmioty, które mogłyby być przydatne w czynnościach wyjaśniających lub jakiegokolwiek innej kwestii prawnej (albo jeśli rozważają taki krok), natychmiast poinformuj o tym specjalistę ds. przestrzegania przepisów.

DZIAŁANIA DYSCYPLINARNE

O ile pozwalają na to przepisy prawa, firma Paramount może podejmować działania dyscyplinarne, łącznie z rozwiązaniem umowy o pracę lub zawieszeniem w obowiązkach bez prawa do wynagrodzenia, wobec każdego pracownika lub członka kadry kierowniczej, który zezwolił na działania naruszające postanowienia Deklaracji lub sam w nich bezpośrednio lub pośrednio uczestniczy. Pracownicy i dyrektorzy, którzy naruszają prawo lub niniejszy Kodeks, mogą narazić się na poważne odszkodowania cywilne, grzywny i kary pozbawienia wolności.

WSPÓŁPRACA PRAWNA

Jako pracownicy firmy Paramount, współpracujemy z firmą w zakresie wszelkich roszczeń i sporów prawnych wszczynanych przez osoby trzecie w związku z działalnością firmy. Obowiązek ten pozostaje w mocy po ustaniu zatrudnienia w firmie

Paramount w odniesieniu do wszelkich kwestii prawnych związanych z operacjami firmy Paramount w czasie Twojego zatrudnienia w Firmie. Wymagana współpraca obejmuje m.in. bezzwłoczne powiadamianie radcy prawnego firmy Paramount i kierowanie się jego instrukcjami, jeśli otrzymasz nieformalną prośbę lub oficjalne wezwanie do dostarczenia informacji, złożenia zeznania lub dostarczenia dokumentów (w tym elektronicznych) w jakiegokolwiek sprawie bezpośrednio lub pośrednio związanej z firmą Paramount. Jeśli Twoja współpraca jest niezbędna także po zakończeniu pracy w firmie Paramount, będziemy się starali zminimalizować jej negatywny wpływ na Twoje bieżące obowiązki oraz zwrócimy wszelkie uzasadnione i uzgodnione wcześniej wydatki poniesione w związku z udzielaną nam pomocą.

ODSTĄPIENIE I PUBLIKACJA

Niniejszą Deklarację można znaleźć na publicznej stronie internetowej firmy Paramount pod adresem <https://www.Paramount.com>, a także na stronie intranetowej firmy Paramount i innych stronach intranetowych firmy oraz pod adresem <http://BCS.Paramount.com>.

Czasami firma Paramount może unieważniać wybrane postanowienia tej Deklaracji. Każdy pracownik, który uważa, że należy odstąpić od egzekwowania określonej klauzuli, powinien to przedyskutować z przedstawicielem działu kadr,

specjalistą ds. przestrzegania przepisów lub działem prawnym w swojej jednostce organizacyjnej. Członkowie zarządu zwracają się do Sekretarza korporacyjnego w firmie Paramount. Ostateczną decyzję o unieważnieniu zapisu Deklaracji w stosunku do pracownika podejmuje specjalista ds. przestrzegania przepisów.

W przypadku członków zarządu lub wyższej kadry zarządzającej firmy Paramount decyzję od odstąpienia od egzekwowania może podjąć tylko zarząd lub jeden z jego komitetów, a każde takie odstąpienie zostanie zakomunikowane akcjonariuszom, tak jak wymaga tego prawo.

WNIOSKI KOŃCOWE

Paramount docenia Twoją ciężką pracę i zaangażowanie na rzecz firmy. Odgrywasz istotną rolę w budowaniu statusu firmy Paramount jako odpowiedzialnego członka biznesowej społeczności oraz miejsca, gdzie zwraca się uwagę na etykę i bezpieczeństwo pracy. Oczekujemy, że będziesz przestrzegać nie tylko litery, ale także ducha tej Deklaracji. Nie możesz próbować osiągnąć pośrednio tego, czego zakazują nasze zasady. Ponadto nie możesz zachęcać, uczestniczyć ani pomagać w działaniach powodujących nieprzestrzeganie tych zasad. Twoja pomoc polegająca zarówno na respektowaniu Deklaracji, jak i zgłaszaniu jej naruszeń, ma nieocenione znaczenie dla naszego sukcesu.