



GLOBALNA DEKLARACJA POSTĘPOWANIA W BIZNESIE

Wersje PDF (w wielu językach) są dostępne na stronie [BCS.Paramount.com](https://www.bcs.paramount.com)



nickelodeon



SHOWTIME



pluto



SPIS TREŚCI

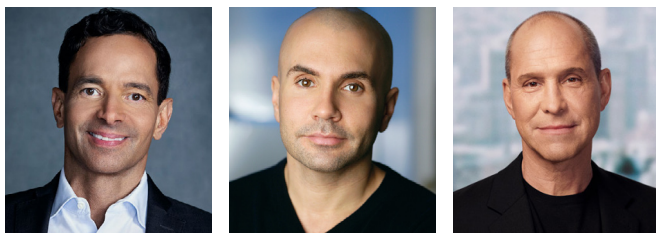
DPB



	Wprowadzenie do DPB	03		05 Występowanie w roli ambasadora całej organizacji	22
	Dlaczego Globalna deklaracja postępowania w biznesie firmy Paramount jest ważna	03		Odpowiedzialne korzystanie z mediów społecznościowych	22
	Stosowanie naszej DPB	04		Wypowiadanie się w imieniu Firmy	23
	Wyszukiwanie kluczowych informacji w każdym rozdziale	05		Angażowanie się w działalność polityczną	25
01	Nasze wspólne obowiązki	06		06 Ochrona informacji i zasobów firmy Paramount	26
	Wartości firmy Paramount	06		Wykorzystywanie i ochrona zasobów firmy Paramount	26
	Obowiązki pracowników	07		Ochrona danych firmy Paramount i danych osobowych	27
	Obowiązki przełożonych, dyrektorów i partnerów biznesowych	08		Respektowanie praw własności intelektualnej	29
02	Przestrzeganie naszej DPB poprzez zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości	09		07 Rzetelne i uczciwe postępowanie w biznesie	31
	Zabieranie głosu i poszukiwanie wytycznych	09		Przeciwdziałanie łapownictwu i korupcji	31
	Polityka w sprawie zabierania głosu	10		Wykrywanie i zapobieganie praniu pieniędzy	33
	nieprawidłowości i zakazu działań odwetowych	11		Przestrzeganie międzynarodowych sankcji i kontroli eksportu, przepisów antybojkotowych i dotyczących współczesnego niewolnictwa	34
	Zgłaszanie problemów	11		Przestrzeganie ustawodawstwa antymonopolowego	36
03	Kreowanie wspaniałego miejsca do pracy	12		Prowadzenie kompletnej i prawidłowej dokumentacji	37
	Docenianie różnorodności i włączenia społecznego	12		Zapobieganie uchylaniu się od płacenia podatków i jego ułatwianiu	39
	Propagowanie miejsca pracy wolnego od nękania	14		08 Informacje dodatkowe	40
	Zapewnianie bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy	16		Bezpłatny kontakt z infolinią OPENLINE na całym świecie	41
04	Działanie w najlepszym interesie firmy Paramount	17		Ważne uwagi i materiały	42
	Unikanie konfliktów interesów	17			
	Radzenie sobie z prezentami, optacjami udziału w wydarzeniach rozrywkowych i innymi przysługami biznesowymi	18			
	Poufność, wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi i uczciwe ujawnianie informacji	20			

DLACZEGO GLOBALNA DEKLARACJA POSTĘPOWANIA W BIZNESIE FIRMY PARAMOUNT JEST WAŻNA

Oświadczenie The Office of the CEO



Szanowny Zespole,

Dzięki Waszym talentom, ciężkiej pracy i kreatywności uwalniamy moc treści i rozwijamy firmę Paramount pod kątem przyszłości. Aby wykorzystywać nasz rozmach, niezmiernie ważne jest, byśmy przestrzegali podstawowego zestawu praktyk, które kierują naszą działalnością i odzwierciedlają wartości naszej firmy.

Globalna deklaracja postępowania w biznesie Paramount, czyli DPB, definiuje te wspólne praktyki dla wszystkich pracowników naszej globalnej organizacji. Deklaracja postępowania w biznesie opisuje nasze wspólne oczekiwania dotyczące właściwego postępowania w miejscu pracy i naszej indywidualnej odpowiedzialności etycznej i prawnej jako pracowników firmy Paramount. Podkreśla ona nasze przywiązanie do pielęgnowania kultury odpowiedzialności i włączenia społecznego oraz zawiera wytyczne pomocne w radzeniu sobie w obliczu trudnych i delikatnych sytuacji w pracy. Naszą Deklarację postępowania w biznesie (DPB) należy traktować jako Kodeks postępowania firmy Paramount.

Cała nasza społeczność musi przestrzegać tych standardów etycznych, więc zapoznajcie się z DPB i pamiętajcie o naszych zasadach podczas codziennych czynności. W przypadku pytań lub wątpliwości należy skontaktować się z globalnym zespołem ds. zgodności z przepisami firmy Paramount pod adresem GlobalCompliance@paramount.com.

Chociaż DPB jest obszerna, w żadnym kodeksie postępowania nie da się przewidzieć i opisać wszystkich scenariuszy, jakie mogą zaistnieć w naszym skomplikowanym otoczeniu biznesowym. Jeśli ktoś dowie się o potencjalnym naruszeniu naszych polityk, powinien zgłosić dostrzeżone nieprawidłowości i wątpliwości przełożonemu, kierownikowi działu, partnerowi biznesowemu z działu kadr albo specjalistom ds. przestrzegania przepisów lub prawnikom firmy Paramount.

Jeśli dany pracownik woli otrzymać wsparcie od kogoś spoza własnego zakładu albo zespołu, może je uzyskać za pośrednictwem naszej infolinii OPENLINE pod numerem: 855-833-5027 albo strony openline.paramount.com. Infolinia OPENLINE jest dostępna przez cały czas i pozwala zachować anonimowość, jeśli ktoś sobie tego życzy. Pamiętajcie, że wszelkie zgłoszone wątpliwości będą traktowane z maksymalną możliwą poufnością i że surowo zabraniamy jakichkolwiek działań odwetowych przeciwko pracownikom, którzy postępują właściwie, zabierając głos i zgłaszając nieprawidłowości.

Doceniam Waszą współpracę w tych wysiłkach, gdy razem idziemy naprzód.

Z pozdrowieniami, George, Chris i Brian



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 równie 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](#).

Żadnego z postanowień niniejszej Deklaracji nie należy interpretować jako ograniczającego Twoje prawa ani

zabraniającego lub w inny sposób ograniczającego Twój udział w jakichkolwiek działaniach chronionych na mocy amerykańskiej ustawy o narodowych stosunkach pracy (National Labor Relations Act).

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 hipertexty, 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 odnieść sukces jako zespół i pomyślnie rozwinąć 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 wierność 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 rozzwiewu między naszymi prywatnymi interesami a interesami firmy Paramount, a przy już dotychczas do takiej rozzwiewności, natychmiast ją ujawniamy. W firmie Paramount decyzja o tym, czy (potencjalny) konflikt wymaga zgłoszenia, czy nie, zawsze uwzględnia miejscowe przepisy prawa.

Przykłady konfliktów interesów:

- Praca na rzecz klienta firmy Paramount, dostawcy lub konkurenta albo analiza zajmującego współpracującego z naszą firmą lub branżą bądź otrzymywanie wynagrodzenia od nich.
- 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 miejsce w zarządzie), które nie zostało formalnie ujawnione i zatwierdzone.
- Przebieranie w imieniu okazyj 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: *Przyjmęmy, 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

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

17

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.

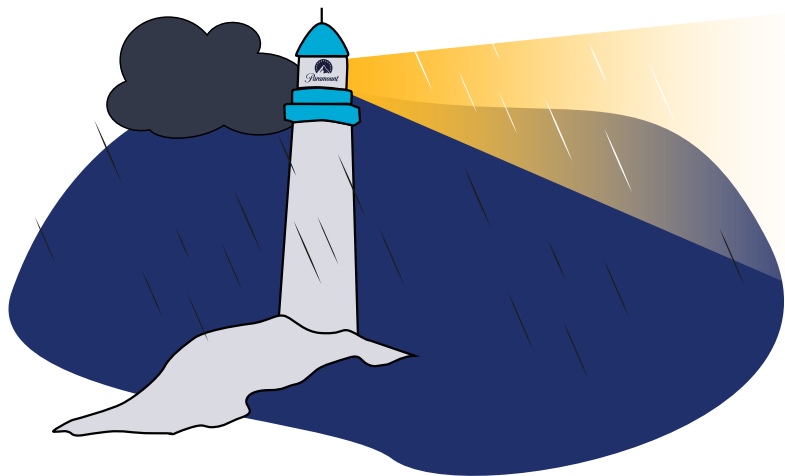
Z kim skontaktować się w przypadku pytań
Na dole opisu każdej polityki znajdziesz wewnętrzny adres e-mail do członków zespołu firmy Paramount, którzy będą najlepszymi osobami do kontaktu w sprawie konkretnych pytań dotyczących danej polityki.

WARTOŚCI FIRMY PARAMOUNT



Są to wspólne zasady naszej społeczności Paramount.

Określają ideały, do których dążymy, oraz kierują nami w działalności biznesowej i relacjach międzyludzkich. Nasze wartości tworzą fundament naszej firmy i kulturę, którą chcemy budować.



Nasze wartości

Optymizm i determinacja

Wierzymy, że potrafimy świetnie radzić sobie w otaczającym nas świecie i rozwijać się w nim.

Włączenie społeczne i współpraca

Akceptujemy nowe i różnorodne perspektywy, postępujemy starannie i współpracujemy, aby łapać okazje i zarządzać trudnymi sytuacjami.

Zręczność i zdolność dostosowania się

Myślimy w kategoriach przedsiębiorczości, jesteśmy wytrwali w dążeniu do zmiany i działamy szybko, aby przewidywać oraz tworzyć to, co przyjdzie w przyszłości.

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.

Dodaj ten dokument do zakładek, zapisz go i regularnie z niego korzystaj

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 zakładek 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

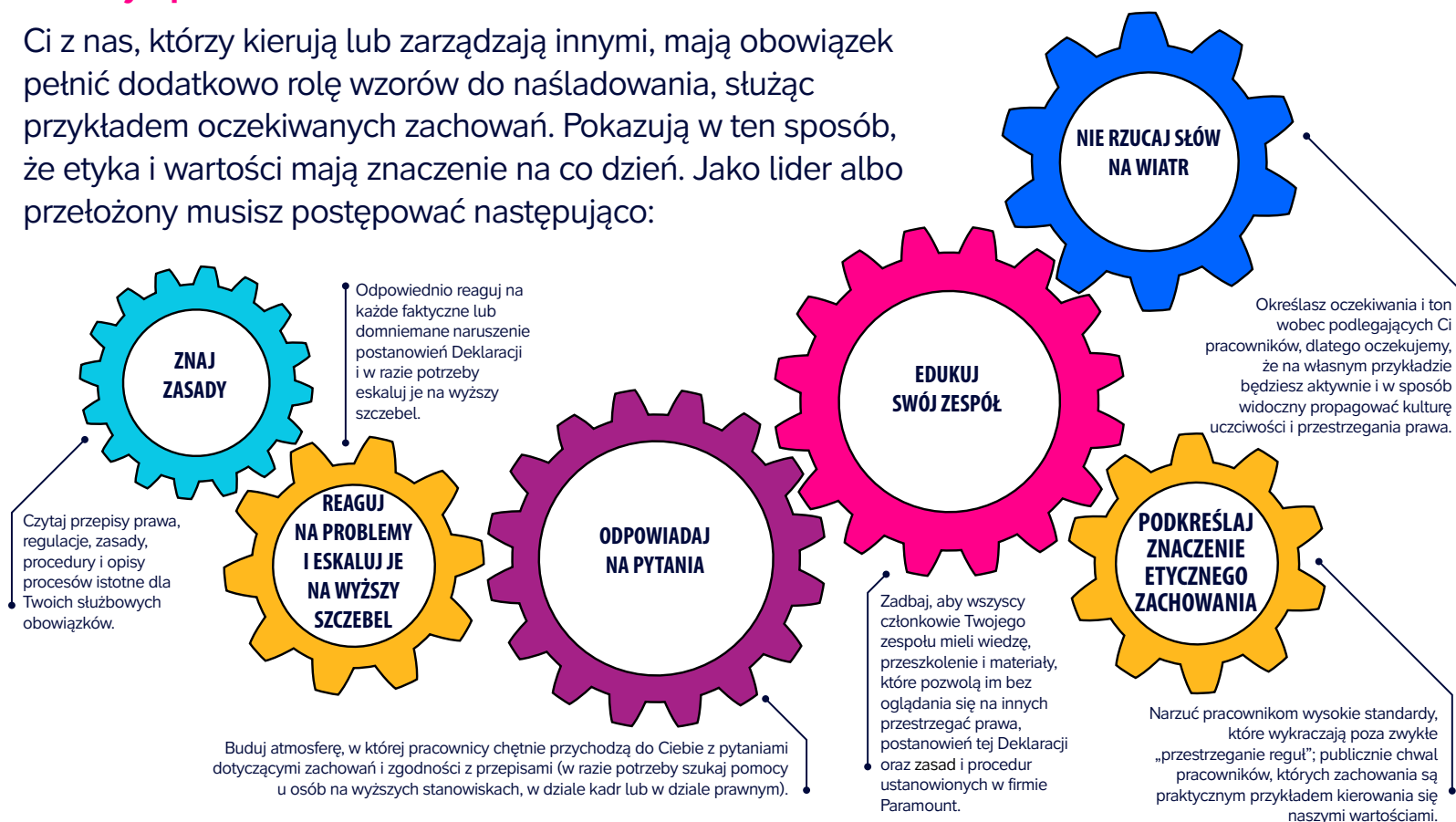
Oprócz tego dokumentu przejdziesz [szkolenie internetowe](#), które dokładniej wyjaśnia poszczególne postanowienia i podstawowe zasady DPB. Po zakończeniu szkolenia poprosimy Cię o potwierdzenie, że rozumiesz całą treść DPB, i o podanie pewnych informacji.



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 wypowiedzenia się

Na tej samej zasadzie musimy głośno mówić, kiedy dostrzeżemy zachowanie niestosowne 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.

Eskałowanie 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

POLITYKA W SPRAWIE ZABIERANIA GŁOSU W CELU ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI I ZAKAZU 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.
- ▶ Bierzemy 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 WĄTPLIWOŚCI

OPCJE ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOŚCI

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

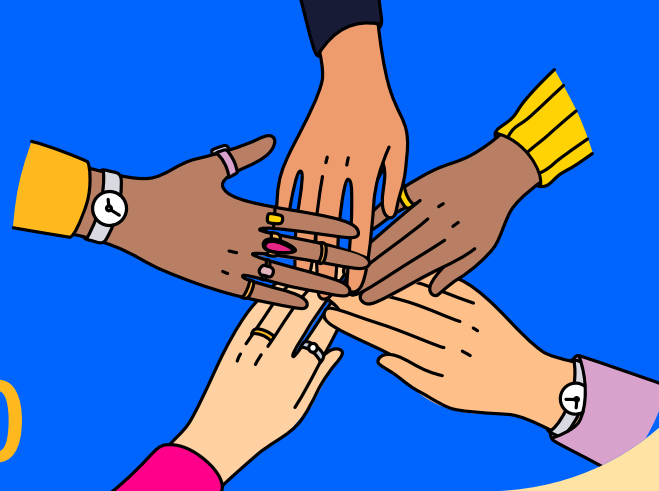
Członkowie zarządu powinni zgłaszać wszelkie wątpliwości do Sekretarza korporacyjnego albo przewodniczącego komitetu ds. ładu korporacyjnego i przydziału stanowisk.

Odwiedź infolinię OPENLINE pod adresem OPENLINE.Paramount.com



Kreowanie najlepszego miejsca do pracy

DOCENIANIE RÓŻNORODNOŚCI I WŁĄCZENIA SPOŁECZNEGO



Dlaczego to jest istotne

Zobowiązujemy się do zapewnienia, że nasza firma będzie miejscem włączenia społecznego, które odzwierciedla, celebrytuje i uznosiła różnorodność naszych odbiorców. Staramy się tworzyć środowisko zapewniające wsparcie na płaszczyźnie zawodowej i osobistej wszystkim naszym pracownikom, tak aby przynosiли do pracy swoje prawdziwe ja, a dzięki kontaktowi z przedstawicielami różnych środowisk wśród współpracowników, użytkowników i partnerów biznesowych mogli rozwijać kreatywność, innowacyjność i skuteczność działania.

Ponadto współpraca z przedsiębiorstwami o różnej strukturze właścicielskiej, jak również angażowanie przedsiębiorstw prowadzonych przez przedstawicieli mniejszości i instytucji finansowych będących własnością mniejszości ma pozytywny wpływ na otaczającą społeczność. Poprzez współpracę z takimi dostawcami pomagamy podnosić wydatki i konsumpcję na szczeblu lokalnym, jednocześnie wzmacniając społeczność, w których nasi klienci, konsumenci i pracownicy żyją i pracują. Co więcej, gdy współpracujemy z różnorodnymi dostawcami, wspieramy konkurencję w łańcuchu dostaw oraz wprowadzamy nowe i innowacyjne rozwiązania biznesowe.

Dodatkowe materiały

- [Centrum materiałów Biura ds. globalnego włączenia społecznego](#)
- [Rejestracja nowych członków sieci pracowniczych](#)
- [Programy różnorodności i włączenia społecznego firmy Paramount](#)
- [Strona internetowa poświęcona różnorodności dostawców firmy Paramount](#)

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Propagowanie równego traktowania wszystkich pracowników.
- Dbamy, aby wszystkie decyzje o zatrudnieniu były podejmowane na podstawie indywidualnych zalet i potrzeb biznesowych, bez względu na rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, płeć, orientację seksualną, płeć kulturową, tożsamość płciową, ekspresję płciową, wiek, stan cywilny, wzrost, masę ciała, niepełnosprawność, status weterana, obywatelstwo ani jakąkolwiek inną cechę osobową podlegającą ochronie prawnej.
- Rozszerzamy powyższe zobowiązanie na każdy aspekt naszej firmy i działalności — od produkowanych filmów i programów przez świadczenia i programy dla pracowników aż po zasady zatrudniania i ścieżki rozwoju kariery.
- Dostrzegamy i doceniamy korzyści, jakie przynosi różnorodność ludzi i pomysłów, dzięki czemu każdy nas ma swoje „miejsce przy stole” i może realizować swój cały potencjał.
- Zobowiązujemy osoby na stanowiskach kierowniczych do formowania, rozwijania, promowania i wspierania zróżnicowanych kulturowo zespołów i łańcucha dostaw, służenia każdego dnia własnym przykładem właściwych zachowań oraz propagowania zasad różnorodności i włączenia społecznego w całej organizacji Paramount.



DOCENIANIE RÓŻNORODNOŚCI I WŁĄCZENIA SPOŁECZNEGO



Często zadawane pytania

Pytanie: Co to jest różnorodność?

Odpowiedź: Różnorodność to praktyka albo jakość polegająca na włączaniu albo angażowaniu osób z różnych środowisk, w tym w szczególności różnych ras, narodowości, wyznań, o różnym pochodzeniu etnicznym, płci i tożsamości płciowej, orientacji seksualnej, statusie społeczno-gospodarczym, statusie niepełnosprawności, poglądach politycznych, w różnym wieku i posługujących się różnymi językami.

Pytanie: Co to jest włączenie społeczne?

Odpowiedź: Włączenie społeczne to stan, w którym jesteśmy szanowani, doceniani i wspierani.

Pytanie: Czym są sieci pracownicze i jak do nich przystąpić?

Odpowiedź: Sieci pracownicze (Employee Resource Groups, ERG) w firmie Paramount oferują warsztaty budowania umiejętności, inicjatywy mentoringu, panele biznesowe, możliwości networkingowe, projekty prac społecznych oraz miesiące celebrujące dziedzictwo kulturowe, aby wykazać zobowiązanie firmy Paramount do budowania kultury włączenia społecznego i poczucia przynależności. Aby zaangażować się w sieci pracownicze, wypełnij formularz członkowski [tutaj](#) albo wyślij wiadomość e-mail na adres GlobalInclusion@Paramount.com.

Pytanie: Jakimi programami i materiałami dotyczącymi różnorodności i włączenia społecznego dysponuje firma Paramount?

Odpowiedź: Programy różnorodności i włączenia społecznego firmy Paramount obejmują programy Nick Artist, Nick Writing, Paramount Showcase, Paramount Directing Initiative, Music Showcase, Paramount Writers Mentoring Program, Viewfinder Emerging Directors Program oraz Paramount Supplier Diversity Program. Dowiedz się więcej o naszych programach różnorodności i włączenia społecznego [tutaj](#) lub zapoznaj się z [raportem ESG firmy Paramount](#).

Pytanie: Czym jest zróżnicowanie dostawców?

Odpowiedź: Programy zróżnicowania dostawców obejmują dążenia organizacji do włączenia różnorodnych kategorii dostawców do procesu pozyskiwania dostawców. Uczestnicy Programu zróżnicowania dostawców firmy Paramount mogą mieć certyfikat zewnętrzny lub uzyskać certyfikat w ramach zatwierdzonych procesów wewnętrznych i obejmować firmy należące do kobiet, osób z grupy LGBTQ+ i weteranów.

Pytanie: Jakie kategorie różnorodności obejmuje Program zróżnicowania dostawców?

Odpowiedź: Aby móc uczestniczyć w Programie zróżnicowania dostawców, dostawcy muszą mieć ważny certyfikat działalności biznesowej, której właścicielem jest przedstawiciel mniejszości, kobieta, lesbijka, gej, osoba biseksualna, transpłciowa, niepełnosprawna, weteran — albo samodzielnie uzyskać certyfikat za pośrednictwem jednego z zatwierdzonych przez firmę Paramount procesów.

Aby uzyskać więcej informacji dotyczących wspierania różnorodności i włączenia społecznego, prosimy o kontakt z [biurem ds. globalnego włączenia społecznego](#).

W razie jakichkolwiek wątpliwości dotyczących naruszenia niniejszej polityki prosimy o kontakt z [przedstawicielem działu kadr](#) albo [zespołu ds. relacji pracowniczych](#).



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 ani jakkolwiek inną cechę osobą 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 podróży 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 niestosownego 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 demonstrowują 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 niestosowne zachowanie:

Mobbing albo niestosowne 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 dotyczące zakazu dyskryminacji i nękania](#) oraz wytycznych zawartych w niniejszej Deklaracji dotyczących doceniania różnorodności i włączenia społecznego.
- 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 niestosownych wypowiedzi o charakterze seksualnym, takich jak uwagi o ciele lub wyglądzie innej osoby albo natarczywe 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 (byłoby to 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 nękanemu 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 ogłoszenie niestosownych 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 działu 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](#).



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 utrzymania 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 rozdziwienku 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.

Przykłady konfliktów interesów:

- Praca na rzecz klienta firmy Paramount, dostawcy lub konkurenta albo analityka zajmującego współpracującego z naszą firmą lub branżą bądź otrzymywanie wynagrodzenia od nich

- 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 miejsce w zarządzie), które nie zostało 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.
- 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 jakiegokolwiek osoby lub firmy zaangażowanej w jakąkolwiek transakcję z firmą Paramount, która mogłaby sprawiać wrażenie wpływania na decyzje podczas prowadzenia działalności w imieniu firmy Paramount.

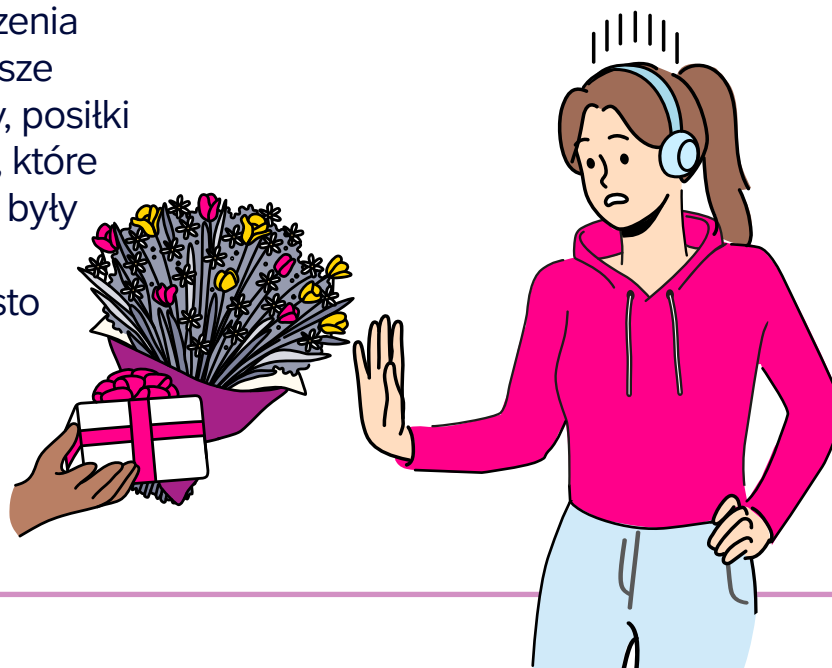
Jeśli potrzebujesz dodatkowych informacji lub porady, zapoznaj się z naszą [szczegółową polityką dotyczącą konfliktów interesów](#) lub skontaktuj się z [biurem ds. globalnego przestrzegania przepisów](#).

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

Dlaczego to jest istotne

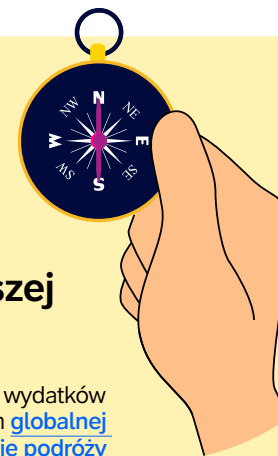
W firmie Paramount wysokie standardy etyczne stanowią fundament relacji biznesowych. Mimo iż nawiązywanie i pielęgnowanie kontaktów z klientami, dostawcami i innymi osobami trzecimi to powszechny aspekt prowadzenia działalności gospodarczej, zawsze musimy pilnować, aby prezenty, posiłki i bilety na imprezy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

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 równoważność 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](#)).

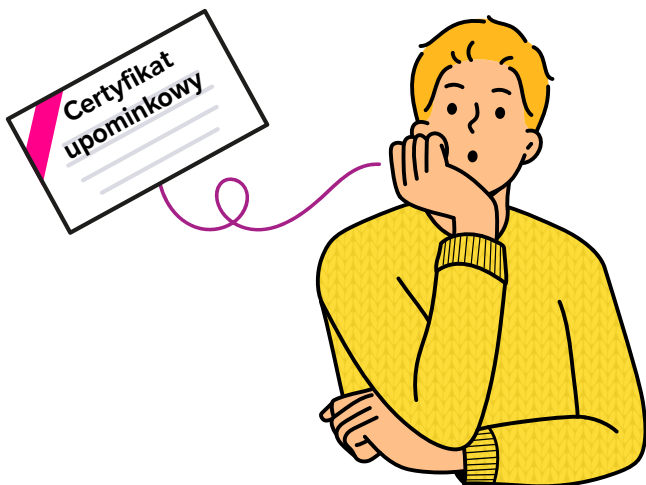


RADZENIE SOBIE Z PREZENTAMI, OPŁACANIEM UDZIAŁU W WYDARZENIACH ROZRYWKOWYCH I INNYMI PRZYSŁUGAMI BIZNESOWYMI

Często zadawane pytania

Pytanie: Czy muszę ujawniać wszystkie prezenty, 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 OBROCE PAPIERAMI WARTOŚCIOWYMI 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 powierzonych nam informacji, chyba że władze firmy Paramount wydadzą zgodę na ujawnienie albo jest to wymagane przepisami prawa.

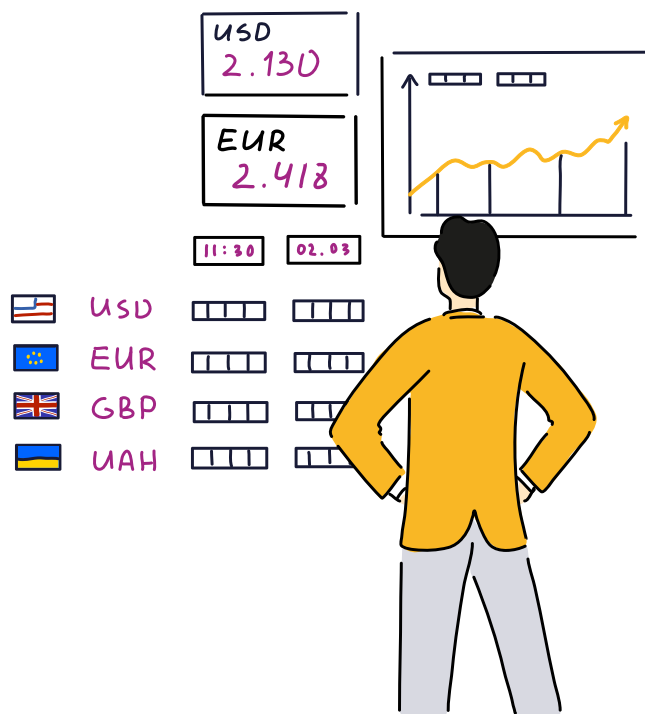
Wykorzystywanie poufnych informacji w obrocie giełdowym jest nielegalne. W związku z tym nie wolno nam pod żadnym pozorem obracać papierami wartościowymi lub powiązаныmi instrumentami finansowymi ani zachęcać innych do obracania nimi, ani rekomendować ich, będąc w posiadaniu istotnych informacji niepublicznych 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.

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 OBROTCIE PAPIERAMI WARTOŚCIOWYMI 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 perspektywy, 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 zatwierdzenia 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 ze spadku cen akcji firmy Paramount.

Ograniczenia dotyczące zabezpieczenia papierów wartościowych firmy Paramount

Nasi członkowie kadry zarządzającej, członkowie kadry zarządzającej opisani w punkcie 16 oraz inni pracownicy, którzy podlegają bezpośrednio dyrektorowi generalnemu, mają zakaz przechowywania papierów wartościowych firmy Paramount na rachunku depozytowym lub zabezpieczenia papierów wartościowych firmy Paramount (w tym wykorzystywania papierów wartościowych firmy Paramount jako zabezpieczenia pożyczki). Nasz zakaz zabezpieczania dotyczy wszystkich akcji posiadanych przez osoby objęte polityką, niezależnie od sposobu ich nabycia, i nie może zostać zniesiony za uprzednią zgodą.

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](#).

Występowanie w roli ambasadora całej organizacji

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 demonstrowują 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 jakiegokolwiek 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 jakiegokolwiek 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. wypowiadanie 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 niezwyfikowanych 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 zapewnieniu 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](#)

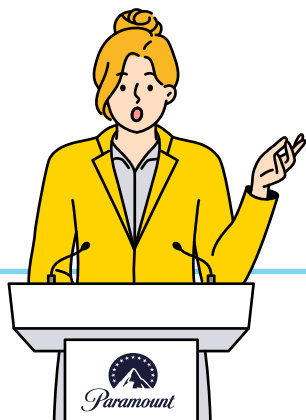


WYPOWIADANIE SIĘ W IMIENIU FIRMY

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](#).

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- ▶ Pilnujemy, aby publikowaniem wiadomości i pisemnych oświadczeń dotyczących działalności firmy Paramount zajmował się wyłącznie odnośny dział 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, udziału w programie informacyjnym, wygłoszenia prezentacji itd.) należy (dodatkowo wobec konieczności uzyskania pozostałych wymaganych zgód) 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 sądzę, że nie zostaną zacytowany/-a?

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 jakikolwiek 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 jakikolwiek 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.

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 jakiegokolwiek 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 wptacali 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 ds. relacji z podmiotami rządowymi Paramount i Globalnego działu ds. zgodności firmy Paramount przed zaoferowaniem upominków o dowolnej wartości jakiegokolwiek 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 Firmie.
- 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 niedbale 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.

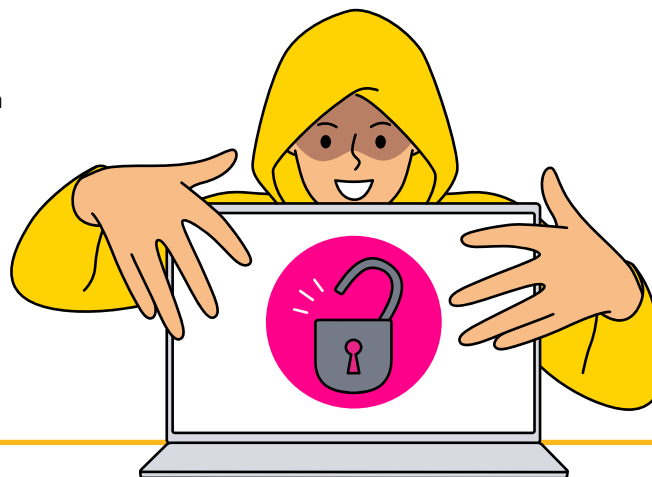
Dlaczego to jest istotne

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 sprawliwie.** 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 udostępniysz. 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:

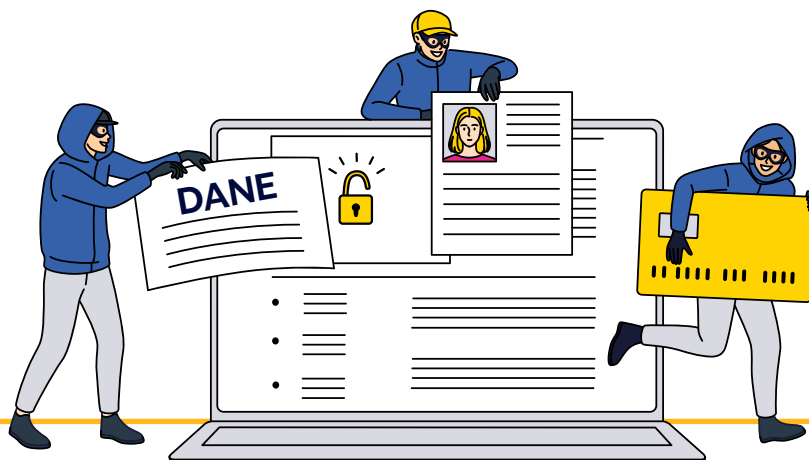
- [Polityka ochrony informacji](#)
- [Centrum prywatności](#)

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 znieważanym), licencje open source, znaki usługowe, znaki towarowe oraz tajemnice handlowe.

Przykłady naruszeń praw własności intelektualnej

- Wgrywanie, pobieranie, przesyłanie 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 znieważanym) 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 jakiegokolwiek 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 rozesać je niewielkiej grupie ludzi?

Odpowiedź: Nie możesz skopiować artykułu i rozpowszechnić 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 podejrzaną naruszenie jakiegokolwiek prawa własności intelektualnej firmy Paramount (w tym w szczególności przypadki piractwa), prosimy o kontakt z [zespołem ds. bezpieczeństwa treści](#) firmy Paramount.

Dziela zlecone

Jakikolwiek wynalazek, odkrycie, pomysł, proces albo inna praca związana z działalnością biznesową firmy Paramount, którą wytworzy pracownik (sam lub wraz z innymi) w trakcie swojego zatrudnienia — w tym wszelkie prawa autorskie, patenty, tajemnice handlowe, znaki towarowe albo inne wytwory — są uznawane za „dzieła zlecone”. Firma Paramount jest jedynym i wyłącznym właścicielem wszystkich praw do takich dzieł i wynalazków. 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 jakiegokolwiek tego rodzaju dzieła lub wynalazki nie są z jakiegoś powodu uznane prawnie za dzieła wykonywane na zamówienie, przyjęcie tej Deklaracji obliguje go do przepisania lub przeniesienia takich praw na firmę Paramount. Pracownicy wyrażają również zgodę na udzielenie pomocy firmie Paramount przy zabezpieczaniu wszelkiej niezbędnej dokumentacji prawnej umożliwiającej przepisanie lub przeniesienie takich praw oraz na upoważnienie firmy Paramount do podpisania w razie potrzeby takiej dokumentacji w imieniu pracownika. Żadne z powyższych zapisów nie ograniczają ani nie uchylają praw firmy Paramount do takich dzieł lub wynalazków.

Rzetelne i uczciwe postępowanie w biznesie

PRZECIWDZIAŁANIE ŁAPOWNICTWU I KORUPCJI



Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Przechowujemy wszystkich obowiązujących przepisów prawa i zasad firmy Paramount dotyczących wręczania i przyjmowania upominków oraz pokrywania kosztów wydarzeń kulturalno-rozrywkowych.
- Nigdy nie oferujemy, nie obiecujemy ani nie dajemy dóbr wartościowych funkcjonariuszom publicznym ani innym osobom, aby nieuczciwie wpłynąć na decyzję biznesową.
- 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.) jakimkolwiek funkcjonariuszowi publicznemu.
- Zgłaszamy wszelkie wpłaty, upominki i refundacje kosztów, które mogą budzić wątpliwości działu ds. przestrzegania przepisów lub działu prawnego firmy Paramount.

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, wręczane zagranicznym funkcjonariuszom publicznym, mogą zostać uznane za łapówki, co może mieć poważne konsekwencje. W związku z tym nigdy nie oferujemy ani nie przyjmujemy żadnych pieniędzy i 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:

Wręczanie, oferowanie, obiecwanie 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 jakikolwiek 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.

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.

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 stosowalności tej polityki do Twojej konkretnej sytuacji, przed wpłaceniem pieniędzy skontaktuj się ze specjalistą ds. przestrzegania przepisów, prawnikiem Firmy lub prawnikiem powiązany 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 zapłacenienia pieniędzy zależy moje zdrowie lub życie?

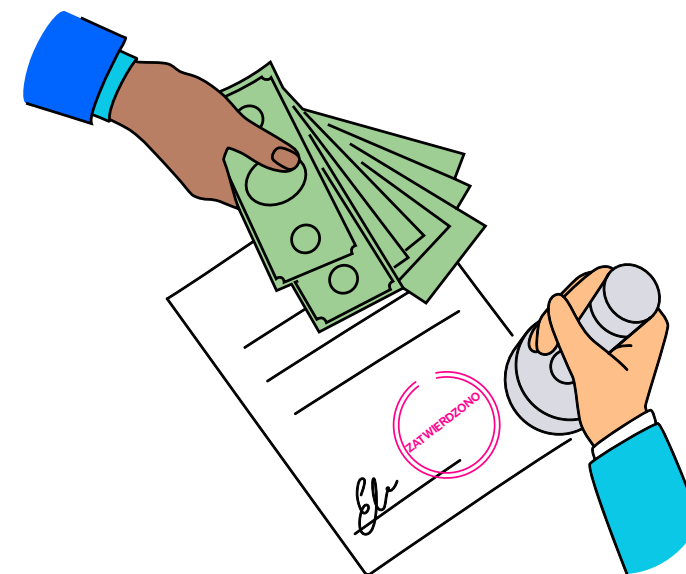
Odpowiedź: Twoje zdrowie i bezpieczeństwo są dla nas zawsze priorytetem. W skrajnych przypadkach, gdy pracownik uważa, że taka płatność jest niezbędna do ochrony jego zdrowia lub bezpieczeństwa, jest to dozwolone. Po dokonaniu płatności pod przymusem należy jak najszybciej skontaktować się z działem 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 oficerowi policji w ramach pomocy na zorganizowanie lokalnego wydarzenia
- B. Wręczenie biletów na koncert na miejsca w pierwszym rządzie córce pracownika państwowego przedsiębiorstwa
- C. Agent celny żądający napiwku, który pomoże Ci szybko 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.

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 niezwykle trudnymi do wyjaśnienia transakcjami (np.: kiedy klient przelewa pieniądze z jednego rachunku na drugi, a następnie prosi nas o przelanie 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 infolinię OPENLINE albo do działu prawnego.

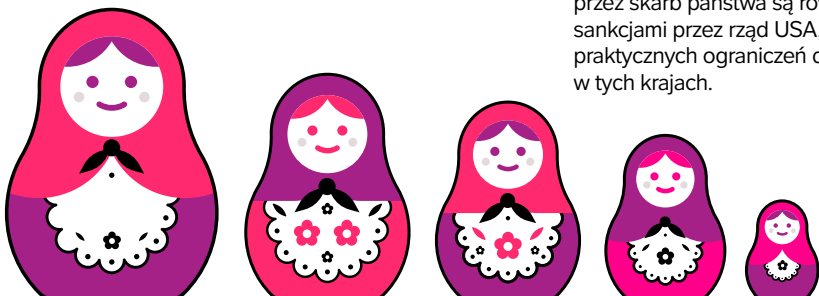
Rzetelne i uczciwe postępowanie w biznesie

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. Przy wysyłce towarów, oprogramowania albo technologii do innego kraju obowiązują amerykańskie przepisy dotyczące kontroli eksportu. 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 [witrynie internetowej OFAC](#).

Od czerwca 2023 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 skarby 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.
- 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 o kontroli eksportu dotyczą wysyłek produktów ze Stanów Zjednoczonych oraz międzynarodowych transferów produktów pochodzących ze Stanów Zjednoczonych. 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.



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, Kuwejtu, 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 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](#).

Rzetelne i uczciwe postępowanie w biznesie

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, uchwalit 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 zainteresowanemu 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.

Sygnaly ostrzegawcze

Zmowa cenowa między konkurentami

Niezgodne z prawem oraz polityką dotyczącą konkurentów firmy Paramount jest zawieranie umowy 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 odgórny 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 zesłała 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.



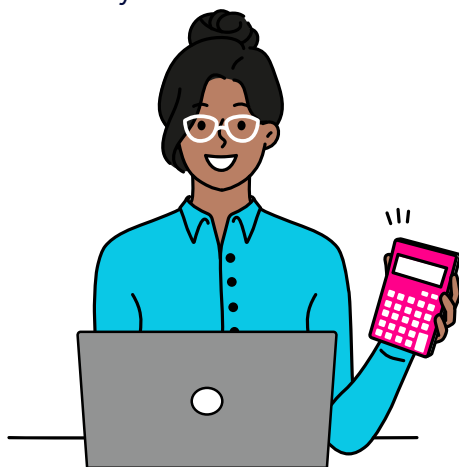
Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- ▶ Nie aprobujemy 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; ani odwozić audytora lub jego przedstawiciela od przeprowadzenia kontroli, weryfikacji lub innych czynności; uniemożliwiłyby mu sporządzenie opinii; spowodowałyby wycofanie już wydanej opinii zachęciłyby audytora lub przedstawiciela do nieprzekazywania niekorzystnych informacji komitetowi audytowemu firmy Paramount.



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 zafalszowanie 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 sugestia, 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, doradzanie albo zachętę 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)

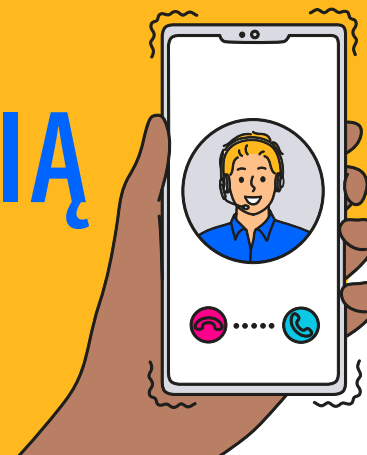
Chcesz przejrzeć wcześniejszą część DPB? Kliknij temat poniżej:



Wprowadzenie do DPB	03
Dlaczego Globalna deklaracja postępowania w biznesie firmy Paramount jest ważna	03
Stosowanie naszej DPB	04
Wyszukiwanie kluczowych informacji w każdym rozdziale	05
01 Nasze wspólne obowiązki	06
Wartości firmy Paramount	06
Obowiązki pracowników	07
Obowiązki przełożonych, dyrektorów i partnerów biznesowych	08
02 Przestrzeganie naszej DPB poprzez zadawanie pytań i zgłaszanie wątpliwości	09
Zabieranie głosu i poszukiwanie wytycznych	09
Polityka w sprawie zabierania głosu nieprawidłowości i zakazu działań odwetowych	10
Zgłaszanie problemów	11
03 Kreowanie wspianego miejsca do pracy	12
Docenianie różnorodności i włączenia społecznego	12
Propagowanie miejsca pracy wolnego od nękania	14
Zapewnianie bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu pracy	16
04 Działanie w najlepszym interesie firmy Paramount	17
Unikanie konfliktów interesów	17
Radzenie sobie z prezentami, opłacaniem udziału w wydarzeniach rozrywkowych i innymi przysługami biznesowymi	18
Poufność, wykorzystywanie informacji poufnych w obrocie papierami wartościowymi i uczciwe ujawnianie informacji	20

05 Występowanie w roli ambasadora całej organizacji	22
Odpowiedzialne korzystanie z mediów społecznościowych	22
Wypowiadanie się w imieniu Firmy	23
Angażowanie się w działalność polityczną	25
06 Ochrona informacji i zasobów firmy Paramount	26
Wykorzystywanie i ochrona zasobów firmy Paramount	26
Ochrona danych firmy Paramount i danych osobowych	27
Respektowanie praw własności intelektualnej	29
07 Rzetelne i uczciwe postępowanie w biznesie	31
Przeciwdziałanie łapownictwu i korupcji	31
Wykrywanie i zapobieganie praniu pieniędzy	33
Przestrzeganie międzynarodowych sankcji i kontroli eksportu, przepisów antybojkotowych i dotyczących współczesnego niewolnictwa	34
Przestrzeganie ustawodawstwa antymonopolowego	36
Prowadzenie kompletnej i prawidłowej dokumentacji	37
Zapobieganie uchylaniu się od płacenia podatków i jego ułatwianiu	39
08 Informacje dodatkowe	40
Bezpłatny kontakt z infolinią OPENLINE na całym świecie	41
Ważne uwagi i materiały	42

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](https://www.paramount.com/openline) 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:

Bezplatny krajowy numer kierunkowy

Argentyna
0800-345-4305

Australia
1800549797

Belgia
0800 13 305

Brazylia
0800 000 0441

Chile
800914465

Chiny
4001205051

Czechy
800880915

Dania
80703583

Filipiny
02 8231 2984

Finlandia
0800 416336

Francja
0800 90 87 17

Hiszpania
900751345

Holandia
0800 0222993

Hongkong
800902141

Indie
022 5097 2741

Irlandia
1800771100

Izrael
1-800-015-514

Japonia
0800-3007420

Kanada
1 855 833-5027

Kolumbia
01-800-5189197

Korea Południowa
080-880-2118

Malezja
1546000512

Meksyk
8007770476

Niemcy
0800 181 1034

Nigeria
01 227 9242

Norwegia
80062261

Nowa Zelandia
0800 443 969

Polska
800005347

Portugalia
800815076

Republika Południowej Afryki
080 001 4675

Rosja
8 (800) 301-87-06

Singapur
8004922795

Szwajcaria
0800 000 370

Szwecja
020 79 00 05

Turcja
8.00492E+13

Węgry
06 80 019 661

Wielka Brytania
0808 196 2142

Włochy
800836951

Zjednoczone Emiraty Arabskie
8000120208

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.

NIWYGASAJĄCE 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, regułę 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 punktowni 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 podejmie odpowiednie działania naprawcze 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 specjalisty 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, włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę lub zawieszeniem w obowiązkach bez prawa do wynagrodzenia, wobec każdego pracownika lub członka kadry kierowniczej, który zezwolił lub sam uczestniczył, bezpośrednio lub pośrednio, w działaniach naruszających postanowienia Deklaracji.

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 powiadomienie 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.

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.

Przykłady konfliktów interesów:

- Praca na rzecz klienta firmy Paramount, dostawcy lub konkurenta albo analityka zajmującego współpracującego z naszą firmą lub branżą bądź otrzymywanie wynagrodzenia od nich

- 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 miejsce w zarządzie), które nie zostało 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.
- 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 lub 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, skontaktuj się z [biurem ds. globalnego przestrzegania przepisów.](#)



UNIKANIE KONFLIKTÓW INTERESÓW

Czym są konflikty interesów?

To brzmi jak dziwny termin prawny, ale naprawdę jest to dość proste — jako pracownicy oczekujemy, że będziemy podejmować decyzje *biznesowe w najlepszym interesie Firmy*.

Konflikt interesów ma miejsce, gdy musisz podjąć decyzję biznesową, która sprawia, że nie masz pewności, gdzie powinna leżeć Twoja lojalność. Twoje obawy o zewnętrzne relacje albo kwestie, które są ważne dla Ciebie osobiście utrudniają Ci podjęcie obiektywnej decyzji leżącej w najlepszym interesie firmy Paramount. Odczuwasz „konflikt” albo sprawiasz takie wrażenie.

Istnieje wiele powodów, dla których możesz odczuwać konflikt. Typowy przykład:

- Twój zespół w firmie Paramount rozważa zatrudnienie zewnętrznego producenta. Istnieje wielu dobrych wykonawców, którzy byliby doskonali, ale Twój najlepszy przyjaciel jest również producentem.
- Musisz teraz podjąć najlepszą biznesową decyzję dla firmy Paramount dotyczącą wyboru producenta, ale masz przy tym nadzieję, że Twój najlepszy przyjaciel zostanie wybrany.

W takim przypadku możesz mieć do czynienia z... konfliktem interesów.

Co należy zrobić w przypadku konfliktu interesów?

- Konflikty interesów są bardzo powszechne. Często występują w pracy, a ich rozstrzygnięcie nie jest proste.
- Z wyprzedzeniem ujawniaj wszelkie potencjalne konflikty interesów.
- Konflikty interesów nie zależą od tego, czy osobiście stwierdzisz, że możesz zachować obiektywność. Kwestia ta zależy od tego, czy ktoś mógłby w uzasadniony sposób sądzić, że nie możesz podjąć obiektywnej decyzji biznesowej. Dlatego też, jeśli istnieje nawet pozorny konflikt interesów (lub uważasz, że ktoś patrzący na sytuację może w uzasadniony sposób uznać, że jest taki konflikt), należy natychmiast go ujawnić.
- Deklarujesz go poprzez zalogowanie się do [tej witryny internetowej](#).
- Po zalogowaniu po lewej stronie ekranu powinno się znajdować łącze do Formularza ujawnienia potencjalnych konfliktów interesów. Wypełnienie formularza powinno zająć około pięciu minut.

Jakiego rodzaju konflikty interesów mają najczęściej miejsce w firmie Paramount?

Chociaż nie da się opisać wszystkich potencjalnych konfliktów interesów, istnieją pewne typowe obszary, w których występują:

- 1 Wręczanie i przyjmowanie upominków, opłacanie udziału w wydarzeniach rozrywkowych i inne przysługi biznesowe.
- 2 Inwestycje oraz interesy biznesowe.
- 3 Interakcje w sprawach służbowych z krewnymi i przyjaciółmi.
- 4 Możliwości odkryte w trakcie pracy.
- 5 Ujawnianie możliwości zatrudnienia poza firmą w zarządzie, które mogłyby kolidować z obowiązkami służbowymi pracownika.

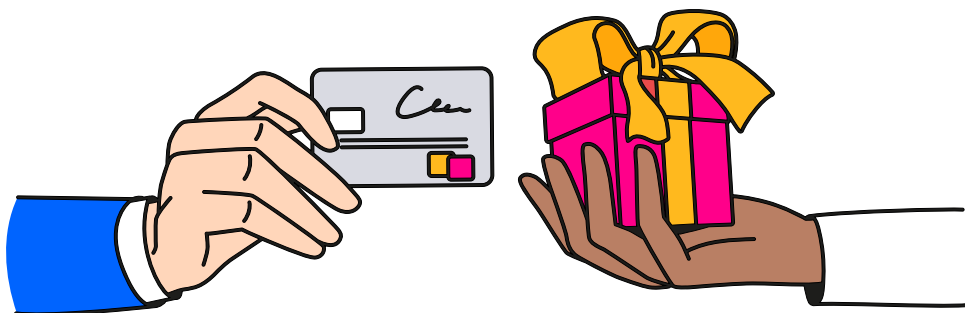
Na kolejnych stronach przedstawiamy wytyczne dotyczące tego w jaki sposób unikać tego rodzaju konfliktów interesów.

WRĘCZANIE I PRZYJMOWANIE PREZENTÓW I ZAPROSZEŃ ORAZ INNYCH UPRZEJMOŚCI BIZNESOWYCH

Upominki, posiłki i rozrywka są częścią prowadzenia działalności. Mogą promować dobre imię firmy i wzmacniać relacje biznesowe.

Upominki nigdy nie powinny mieć wpływu na nasze bezstronne decyzje biznesowe lub decyzje stron trzecich, ani nie powinny być oferowane bądź przyjmowane w zamian za preferencyjne traktowanie w ramach jakichkolwiek transakcji biznesowych.

Podejmując decyzję o tym, czy wręczenie lub przyjmowanie upominków, posiłków lub rozrywki jest właściwe dla promowania relacji, zawsze przestrzegamy postanowień [Deklaracji o postępowaniu w biznesie](#) oraz odpowiedniej [Polityki firmy Paramount w sprawie podróży i wydatków](#).



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

Odpowiedź: Jeśli obecny lub potencjalny dostawca, klient lub konkurent Firmy oferuje Ci rozrywkę, bilety, posiłki, upominki, zniżki, usługi, transport lub przysługi, które:

- są wyceniane na ponad 500 USD (dolary amerykańskie lub równowartość w walucie lokalnej) lub;
- tworzą obowiązek lub mogłyby w jakikolwiek sposób wpłynąć na podejmowanie przez Ciebie decyzji, niezależnie od wartości — musisz natychmiast ujawnić otrzymane informacje przed przyjęciem prezentu za pomocą [Formularza ujawnienia potencjalnych konfliktów interesów](#).

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- ▶ Nigdy nie przyjmujemy wynagrodzenia, prowizji ani innych korzyści osobistych (poza dozwolonymi w ramach odnośnej [polityki firmy Paramount w sprawie podróży, rozrywek i wydatków biznesowych](#)) od żadnych osób ani firm zaangażowanych w jakiejkolwiek transakcje z firmą Paramount.
- ▶ Ujawnianie wszelkich prezentów lub rozrywki o wartości przekraczającej 500 USD (lub równowartości w walucie lokalnej).
- ▶ Nigdy nie oferujemy ani nie dostarczamy/zapewniamy rozrywki, 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 odnośna [polityka Paramount dotycząca podróży i wydatków biznesowych](#)).
- ▶ Nigdy nie domagamy się ani nie przyjmujemy pieniędzy dla osobistych korzyści w żadnej kwocie od któregośkolwiek dotychczasowego lub potencjalnego dostawcy, klienta albo konkurenta Firmy.

INWESTYCJE I INTERESY BIZNESOWE



Wielu pracowników ma prywatne inwestycje lub prywatne interesy biznesowe. Jednakże w firmie Paramount starannie unikamy powiązań finansowych czy innych powiązań, które mogłyby mieć wpływ czy też pozorny wpływ na nasze decyzje w ramach prowadzenia działalności firmy Paramount. Robimy to, ujawniając wszelkie istotne inwestycje i interesy biznesowe.

Nie należy mieć udziałów finansowych w przedsiębiorstwach należących do dostawców, konkurentów lub przedsiębiorstw, o których wiemy (lub powinniśmy byli wiedzieć) że mają relacje biznesowe z firmą Paramount — bez uprzedniego ujawnienia i zatwierdzenia.

Pytanie: Czy mogę być zaangażowany finansowo w spółkę prowadzącą interesy z firmy Paramount?

Odpowiedź: Za uprzednią zgodą (tj. po ujawnieniu jej i zatwierdzeniu) możesz mieć możliwość utrzymania udziałów finansowych w firmie, która prowadzi interesy z firmą Paramount.

Pytanie: Co zrobić, jeśli mam nieznaczną liczbę akcji ogromnej firmy, na przykład Coca-Cola?

Odpowiedź: Nie musisz ujawniać udziału finansowego niższego niż 1% udziału w spółce giełdowej, chyba że taki udział stanowi istotną część Twojej wartości netto przedsiębiorstwa.

Pytanie: Czy jeśli zostałem zaproszony do dołączenia do zarządu, zarządu powierniczego lub na podobne stanowisko, muszę je ujawnić przed przyjęciem?

Odpowiedź: Tak. Musisz to ujawnić przed zaakceptowaniem. Dział ds. zgodności z przepisami zbierze informacje, aby ustalić, czy istnieje potencjalny konflikt.

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Bez uzyskania wcześniejszej zgody nie obejmujemy udziałów finansowych w ani nie pozostajemy w stosunku zatrudnienia z przedsiębiorstwami należącymi do klientów, dostawców, konkurentów albo z przedsiębiorstwami, które według naszej wiedzy (albo co do których powinniśmy wiedzieć, że) współpracują z firmą Paramount.
- Odrzucamy wszelkie oferty inwestowania w przedsiębiorstwa jakichkolwiek obecnych albo ewentualnych dostawców, klientów albo konkurentów firmy Paramount albo wszelkich innych podmiotów, z którymi firma Paramount ma związek, jeżeli inwestycje te miałyby być realizowane na zasadach, które nie są publicznie znane (w tym przyjęcie przydziału akcji w pierwotnej ofercie publicznej).
- Nie pożyczamy pieniędzy od nikogo ani nie pożyczamy nikomu, kto współpracuje z naszą firmą — w tym klientom, dostawcom albo konkurentom (ani też koleżankom i kolegom z pracy, inaczej niż sporadycznie i w symbolicznych kwotach) — za wyjątkiem zwykłych czynności bankowych w instytucjach finansowych.
- Nigdy nie nawiązujemy współpracy ani nie występujemy w charakterze klienta ani dostawcy naszej firmy inaczej niż w zwykłej roli pracownika albo konsumenta.
- Nigdy nie konkurujemy z firmą Paramount, w tym nie angażujemy się w jakąkolwiek działalność biznesową, która stoi w sprzeczności z naszymi obowiązkami i zobowiązaniami (w tym ilością czasu, jaki możemy na nie poświęcić) wobec firmy Paramount. Pracownicy muszą uzyskać wcześniejszą zgodę ewentualne zatrudnienie w innym przedsiębiorstwie.

INTERAKCJE W SPRAWACH SŁUŻBOWYCH Z KREWNymi I PRZYJACIÓŁMI

Nie pozwalamy, aby relacje rodzinne i osobiste wpływały na nasze decyzje biznesowe oraz dotyczące zatrudniania. Nawet jeśli nie mamy własnych akcji czy osobistych udziałów w firmie, mogą one należeć do członka rodziny lub bliskiego przyjaciela, którego sukcesu pragniemy.

Unikamy sterowania kontraktami firmy Paramount lub możliwościami zawodowymi w stronę firm, w których nasi krewni lub bliscy znajomi mogą odnieść korzyści z transakcji. Robimy to, ujawniając wszelkie istotne relacje w firmie rozważającej transakcję z firmą Paramount.

Pytanie: Czy to oznacza, że firma bliskiego przyjaciela (która moim zdaniem jest wspaniała) nie może starać się o współpracę z firmą Paramount?

Odpowiedź: Nie. Ważne jest, aby ujawnić relację, abyśmy byli świadomi, że może istnieć konflikt interesów. Gdy dział ds. zgodności dokona przeglądu ujawnienia, określi, czy decyzję dotyczącą sposobu przyznawania nagród firmie musi nadzorować bardziej obiektywna osoba.

Pytanie: Mój współmałżonek właśnie dostał nową pracę u jednego z naszych konkurentów medialnych. Czy muszę to ujawnić?

Odpowiedź: Tak. Po ujawnieniu informacji nie należy omawiać ani ujawniać małżonkowi żadnych niepublicznych lub poufnych informacji na temat firmy Paramount. Ponadto należy zapoznać się z [Polityką firmy w sprawie przestrzegania prawa konkurencji z klientami i dostawcami](#), aby uzyskać dodatkowe wskazówki dotyczące informacji wrażliwych z punktu widzenia konkurencji, których nie wolno udostępniać konkurentom.

Pytanie: Mój kuzyn drugiego stopnia ubiega się o pracę w moim dziale, ale prawie go nie znam — spotkałem się z nim tylko dwa razy. Czy mam ujawnić konflikt interesów?

Odpowiedź: Tak. Nawet jeśli masz pewność, że relacja nie wpłynęłaby na Twoją ocenę biznesową, jeśli inny pracownik mógłby w uzasadniony sposób stwierdzić, że masz konflikt interesów — musisz to ujawnić.

Pytanie: Cała moja rodzina ma Paramount+, jaki poziom interakcji muszę ujawnić?

Odpowiedź: Żadne z postanowień DPB nie ma na celu zabronienia nam ani członkom naszej rodziny korzystania z treści, towarów lub usług firmy Paramount.

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- Ujawniamy, że członek najbliższej rodziny pracuje w firmie Paramount albo dostarcza jej towary albo świadczy jej usługi.
- Nigdy nie aranżujemy żadnych transakcji biznesowych pomiędzy naszymi krewnymi a naszą Firmą czy między naszymi krewnymi a żadnym klientem czy dostawcą firmy Paramount, ani też nie pośredniczymy w takich transakcjach.
- Ujawniamy zatrudnienie dowolnego bliskiego członka naszej rodziny przez licencjobiorcę, dostawcę czy konkurenta naszej Firmy.
- Zgłaszamy wszelkie istotne zmiany, takie jak zmiana stanowiska pracy, które mogą umożliwiać nam wpływ na zatrudnienie naszych krewnych albo podlegać wpływowi takiego zatrudnienia.



MOŻLIWOŚCI ODKRYTE W TRAKCIE PRACY

W trakcie prowadzenia działalności możemy w naturalny sposób poznawać informacje poufne lub zastrzeżone dotyczące przyszłych przedsięwzięć biznesowych. Nigdy nie zagarniamy dla siebie — ani nie kierujemy do strony trzeciej 1 żadnych możliwości (biznesowych, finansowych lub zawodowych), które odkryjemy dzięki wykorzystaniu informacji zastrzeżonych Paramount, naszej pozycji w Firmie lub dostępowi do sieci firmy Paramount.

Pytanie:

Przypuśćmy, że w ramach spotkania w firmie Paramount dowiesz się o planach kręcenia niemal w całości nowego serialu na planie w odległym obszarze. W mieście, z którego pochodzisz.

Odpowiadasz za wybór dostawców w związku z tą produkcją. Twoja siostra jest właścicielką pobliskiej firmy cateringowej. Skorzystanie z jej oferty cateringowej na potrzeby produkcji byłoby z ogromną korzyścią dla spółki. Czy występuje tu konflikt interesów?

Odpowiedź:

Tak. Zdecydowanie występuje tu konflikt interesów, ponieważ możesz czuć się rozdarty pomiędzy obowiązkiem zapewnienia firmie Paramount najlepszych, najkorzystniejszych kosztowo usług cateringu a swoją przychylnością wobec firmy Twojej siostry. Należy ujawnić istnienie konfliktu interesów. Firma Twojej siostry będzie mogła ubiegać się o zlecenie, ale najpierw należy ujawnić fakt, że jej właścicielką jest Twoja siostra.



Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- ▶ Nigdy nie przyjmujemy sami ani nie przekazujemy osobom trzecim możliwość nawiązania współpracy uzyskanych dzięki majątkowej czy informacjom firmy Paramount, czy naszemu stanowisku w Firmie.
- ▶ Jedyne wyjątek wobec tej zasady występuje, gdy firmie Paramount złożono już daną ofertę, ale została ona odrzucona, a firma Paramount wyraziła zgodę na podjęcie się przez Ciebie danej oferty na własną rękę.
- ▶ Bardziej ogólnie, pracownikom ani członkom zarządu nie wolno prowadzić działań konkurencyjnych wobec Paramount ani korzystać z majątku czy informacji Firmy dla korzyści osobistych.

UJAWNIANIE MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA POZA FIRMĄ LUB W ZARZĄDZIE, KTÓRE MOGŁYBY KOLIDOWAĆ Z OBOWIĄZKAMI SŁUŻBOWYMI

W firmie Paramount z **wyprzedzeniem** ujawniamy wszelkie rozważane możliwości zatrudnienia poza firmą lub w zarządzie, lub możliwości (płatne lub bezpłatne), które mogą kolidować z naszymi obowiązkami zawodowymi w Firmie. Ponadto unikamy ingerowania w relacje firmy Paramount z osobami trzecimi, czy zakłócania takich relacji.

Pytanie: Które z poniższych scenariuszy wymagałyby ujawnienia:

1. Praca w niepełnym wymiarze godzin wymagająca kilku godzin w tygodniu — która Twoim zdaniem nie będzie kolidować z Twoimi obowiązkami w firmie Paramount
2. Rola konsultanta, która wymagałaby od Ciebie pracy tylko w soboty
3. Przyjęcie nominacji na stanowisko rządowe w lokalnym mieście
4. Zaproszenie do Zarządu małej organizacji non-profit
5. Bycie częściowym właścicielem w małej firmie dostarczającej towary lub świadczącej usługi na rzecz firmy Paramount

Odpowiedź: Wszystkie powyższe. We wszystkich scenariuszach musisz najpierw ujawnić możliwość, *zanim ją zaakceptujesz*.

Pytanie: Czy wolno mi podejmować pracę poza firmą Paramount gdy jestem pracownikiem Firmy?

Odpowiedź: To zależy. W Twojej firmie mogą obowiązywać zasady pozwalające na zatrudnienie poza spółką w określonych okolicznościach, ale zawsze należy ujawniać je i uzyskiwać zgodę przed jego podjęciem.

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- ▶ Ujawnianie informacji z wyprzedzeniem w każdej chwili, gdy rozważa się pracę poza firmą, poprzez złożenie [Formularza ujawnienia potencjalnych konfliktów interesów](#).



Działanie w najlepszym interesie firmy Paramount

PRZESTRZEGANIE USTAWODAWSTWA ANTYMONOPOLOWEGO



Jeśli potrzebujesz dodatkowych informacji lub porady, 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, uchwalit 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.

Sygnaly ostrzegawcze

Zmowa cenowa między konkurentami

Niezgodne z prawem oraz polityką dotyczącą konkurentów firmy Paramount jest zawieranie umowy 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 odgórny 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 spotkania (przekazywanego z wyprzedzeniem uczestnikom i radcy prawnemu) i powinien z nich być sporządzany szczegółowy protokół (rozestany 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 lobbingsowych (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.



PRZESTRZEGANIE USTAWODAWSTWA ANTYMONOPOLOWEGO W KONTAKTACH Z KLIENTAMI I DOSTAWCAMI

Jeśli potrzebujesz dodatkowych informacji lub porady, skontaktuj się z biurem ds. globalnego przestrzegania przepisów.

Dlaczego to jest istotne

Aby nasze relacje biznesowe były jak najbardziej owocne, muszą bazować na zaufaniu i przynosić obopólne korzyści. Przepisy o praktykach handlowych zdecydowanie wspierają takie podejście, forsując konkurencję na rynku i promując innowacyjność. Gdy podejmujemy wybory biznesowe wpływające na naszych klientów i dostawców, zawsze musimy to czynić przy użyciu kryteriów i procesów, które są obiektywne, sprawiedliwe i zgodne z prawem.

Co oznacza pojęcie „Informacje wrażliwe dla konkurencji”?

Informacje wrażliwe dla konkurencji obejmują informacje, które nie zostały ujawnione publicznie, dotyczące obecnych, ostatnich albo oczekiwanych cen (w tym rabatów); kosztów; możliwości produkcyjnych albo poziomu produkcji; dystrybucji albo dystrybutorów; klientów; dostawy albo projektu towaru albo usługi; postanowień umownych albo warunków obsługi klientów albo dostawców; planów konkurencyjnych albo wszelkiego rodzaju strategii; planów zatrudnienia i wynagrodzenia pracowników.



Wybieranie klientów i dostawców, z którymi chcemy współpracować

Co do zasady, firma Paramount i jednostki zależne mają prawo jednostronnego wyboru klientów oraz dostawców. Tak długo, jak nasza spółka działa samodzielnie, możemy odmówić współpracy albo postanowić o zakończeniu relacji z klientami albo dostawcami z zasadnych przyczyn biznesowych.

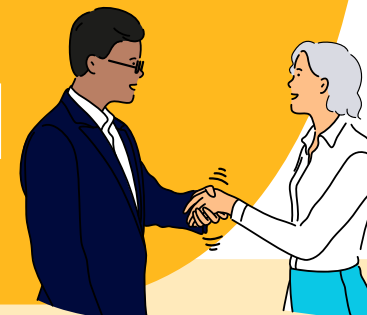
Należą do nich:

- Odmowa dostosowania się do uzasadnionych standardów wykonania.
- Niewłaściwe stosowanie albo fałszywe przedstawienie produktów naszej firmy.
- Firmy, które nie pasują do modelu biznesowego firmy Paramount.
- Zła wiarygodność kredytowa.
- Inne przyczyny z możliwym do potwierdzenia biznesowym uzasadnieniem.

Jak to wygląda w naszej codziennej pracy

- ▶ Zapoznanie się z wytycznymi w niniejszym dokumencie oraz rozdziałem Przestrzeganie ustawodawstwa antymonopolowego Standardów postępowania biznesowego w celu zapewnienia, że zawsze przestrzegamy przepisów antymonopolowych i dotyczących konkurencji.
- ▶ Klientów i dostawców, z którymi chcemy współpracować, wybieramy przy użyciu kryteriów i procesów, które są obiektywne, sprawiedliwe i leżą w najlepszym interesie Paramount.
- ▶ Umowy długoterminowe, w tym z klauzulami na wyłączność, zawieramy tylko wtedy, gdy przyczyniają się one do poprawy efektywności naszego działania i nie blokują innym podmiotom dostępu do rynku.
- ▶ Przestrzegamy wszelkich odnośnych przepisów regulujących ceny odsprzedaży. Mamy świadomość, że zdolność kontrolowania cen odsprzedaży różni się znacznie między poszczególnymi lokalizacjami w USA i na świecie, a ustawodawstwo w tym zakresie stale się zmienia.
- ▶ Dbamy o legalność praktyk w zakresie cen, promocji i rabatów.
- ▶ Wprowadzamy tylko dozwolone ograniczenia pozafinansowe w kwestii tego, co nasi klienci i dostawcy mogą robić w ramach dystrybucji naszych produktów lub materiałów.
- ▶ Nie stosujemy nielegalnych praktyk, które nakazywałyby naszym klientom kupowanie lub subskrybowanie produktów i usług, których nie chcą ani nie potrzebują.
- ▶ Nigdy nie wykorzystujemy klienta jako kanału (albo „pośrednika”) do dzielenia się informacjami wrażliwymi z punktu widzenia konkurencji (albo do osiągnięcia porozumienia) z konkurencją i podobnie nigdy nie działamy w charakterze kanału ani pośrednika dla konkurujących ze sobą klientów albo dostawców na potrzeby dzielenia się informacjami wrażliwymi z punktu widzenia konkurencji (albo do osiągnięcia porozumienia) z konkurentami.

PRZESTRZEGANIE USTAWODAWSTWA ANTYMONOPOLOWEGO W KONTAKTACH Z KLIENTAMI I DOSTAWCAMI



Wytyczne dotyczące podejmowania decyzji dotyczących wyboru klientów i dostawców

Unikaj wszelkich ustaleń albo porozumień z konkurencją, klientami albo dostawcami, które zabraniają nam współpracy albo ustalania warunków współpracy z podmiotem zewnętrznym.

Należy również skonsultować się z prawnikami firmy przed podjęciem decyzji o odmowie współpracy z dostawcą albo klientem.

Zawieranie umów długoterminowych i na wyłączność.

Długoterminowe umowy na wyłączność mogą wywoływać istotne problemy związane z przepisami dotyczącymi ochrony konkurencji, i zawsze powinny być konsultowane z prawnikami firmy.

Wyłączność może być traktowana różnie w różnych systemach prawnych (szczególnie poza USA), toteż często będzie wymagała analizy jej wpływu na konkurencję.

Nie ma konieczności uzyskiwania porady prawnej z wyprzedzeniem w przypadku prostych krótkoterminowych umów zakupu albo sprzedaży towarów albo usług na uprzednio zaakceptowanym formularzu.

Przykłady umów, które są zgodne z prawem, ale mogą wymagać szczególnej uwagi:

- Udzielenie wyłączności dystrybutorom i dostawcom w ramach dystrybucji zajmującym istotną pozycję (np.: 40%) w swojej branży.

- Udzielenie wyłączności w większym zakresie niż typowy dla danej branży (np.: standardowe prawo wyłączności na wyświetlanie filmu albo serialu w sieci telewizyjnej, w ograniczonym czasie, jest powszechne i sprzyja konkurencji oraz nie budzi zastrzeżeń).
- Uzyskanie wyłączności na treści, gdzie skutki takiej wyłączności mogą przekraczać odróżnienie naszych programów od konkurencji i wykluczyć ich z konkurencyjnego rynku.
- Dostarczanie całego zapasu konkretnego rodzaju produktu wytworzonego przez spółkę, takiego jak filmy, w konkretnym okresie, regionie albo kraju (w tym w dowolnym pojedynczym kraju w Unii Europejskiej) jednemu klientowi albo dystrybutorowi (albo środkiem dystrybucji).

Wpływanie na cenę odsprzedaży u naszych dystrybutorów.

Paramount przestrzega wszelkich odnośnych przepisów regulujących ceny odsprzedaży. Mamy świadomość, że zdolność kontrolowania cen odsprzedaży różni się znacznie między poszczególnymi stanami USA i państwami, a ustawodawstwo w tym zakresie stale się zmienia.

w każdym przypadku analiza zaczyna się od określenia dlaczego w interesie firmy Paramount leży wpływanie na ceny odsprzedaży produktów firmy. Analiza staje się bardziej złożona jeżeli nasze treści połączone są z innymi treściami, a następnie są odsprzedawane w ramach pakietu – a jeszcze bardziej skomplikowana, jeżeli nasz klient jest również naszym konkurentem, jako że kontrola cen odsprzedaży może wiązać się z ryzykiem ustalania cen pomiędzy konkurentami.

Wytyczne dotyczące podejmowania decyzji dotyczących wyboru klientów i dostawców

- Pozwól klientom zdecydować, w oparciu o własny niezależny osąd biznesowy, czy zastosować się do naszych ewentualnych sugestii cenowych w tych stanach w USA oraz w tych międzynarodowych systemach prawnych, gdzie zarządzanie cenami odsprzedaży jest zabronione.
- Nigdy nie należy uzależniać współpracy z klientem od przestrzegania naszych sugestii cenowych w takich systemach prawnych.
- W żaden inny sposób wymuszać na klientach przestrzegania naszych sugestii cenowych w takich systemach prawnych.
- Skonsultuj się z prawnikami firmy w temacie podejmowania stosownych jednostronnych kroków w celu wpływania na ceny odsprzedaży, które, zależnie od okoliczności i systemu prawnego, mogą, choć nie muszą obejmować takie działania jak ustalanie cen hurtowych na poziomie, który wpływa na detaliczne strategie cenowe; takie ustalanie konstrukcji naszych umów dystrybucji, że sprzedawca detaliczny staje się naszym komisantem, sprzedającym po cenach przez nas ustalonych oraz wiązanie dostępności środków na wspólne działania reklamowe z powstrzymaniem się od reklamowania naszych produktów po obniżonych cenach.
- W systemach prawnych, w których zarządzanie cenami odsprzedaży nie jest zabronione, określenie dlaczego ustalanie cen odsprzedaży leży w interesie ViacomCBS oraz w jaki sposób jego sprzyjające konkurencji skutki przeważają wszelkie ograniczenia elastyczności naszego sprzedawcy detalicznego.



PRZESTRZEGANIE USTAWODAWSTWA ANTYMONOPOLOWEGO W KONTAKTACH Z KLIENTAMI I DOSTAWCAMI

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

Dbamy o legalność praktyk w zakresie cen, promocji i rabatów.

Musimy również zachować ostrożność przy ustalaniu cen, promocji oraz rabatów w celu uniknięcia bezprawnych praktyk. Ponieważ przepisy dotyczące dyskryminacji cenowej oraz promocji są szczególnie złożone i ponieważ przepisy dotyczące dyskryminacji cenowej dostarczają różnorodnych uzasadnień ustawowych, należy konsultować swoje plany dotyczące cen, planów promocyjnych oraz rabatów z prawnikami firmy.

Czego zabraniają przepisy dotyczące ochrony konkurencji w odniesieniu do ustalania cen, promocji oraz rabatów

- Sprzedawcy towarów (ale nie usług) nie mogą żądać za te same towary różnych cen od różnych konkurujących ze sobą kupujących, jeżeli ograniczałoby to konkurencję.
- Sprzedawcy towarów (ale nie usług) nie mogą traktować jednego klienta preferencyjnie względem innego konkurującego z nim klienta w zakresie świadczenia usług promocyjnych albo przydzielaniu punktów, jeżeli takie działania ograniczałyby konkurencję.
- Kupujący towary (ale nie usługi) nie mogą zachęcać sprzedawców do bezprawnej dyskryminacji cenowej.

Rozróżnienie pomiędzy sprzedażą towarów i licencji a sprzedażą usług ma często kluczowe znaczenie, szczególnie dla firm z branż zajmujących się prawami własności intelektualnej. Na przykład sprzedaż płyty DVD jest „towarem” ale licencja na wyświetlanie filmu udzielona właścicielowi kina nie jest „towarem”. W przypadku wszelkich wątpliwości, należy skonsultować się z prawnikami firmy.

Negocjowanie ograniczeń pozafinansowych określających działania, jakie mogą wykonywać klienci i dostawcy w ramach dystrybucji.

Paramount może nakładać stosowne, rozsądne pozafinansowe ograniczenia dotyczące tego, co klienci i dostawcy w ramach dystrybucji mogą robić w ramach dystrybucji naszego produktu albo przekazywać swoje uwagi, ale nie mogą domagać się ani podejmować tego rodzaju ustaleń nie dotyczących cen z naszymi konkurentami. Tak jak w przypadku przepisów dotyczących wpływania na ceny odsprzedaży, przepisy dotyczące pozafinansowych ograniczeń różnią się w zależności od systemów prawnych, szczególnie w ramach przepisów prawa międzynarodowego. W każdym przypadku należy zidentyfikować dlaczego zgoda na takie ograniczenia albo udzielenie takich ograniczeń leży w interesie biznesowym Paramount polegającym na wspieraniu konkurencji.

Przykładem ograniczeń umownych, które zawsze trzeba skonsultować z prawnikami firmy, są: ograniczenia dotyczące obszarów albo okresów, w ramach których nadawane są wyłączne prawa;

- ograniczenia dotyczące przeladunku albo odsprzedaży produktu w obszarach nieobjętych umowami dystrybucyjnymi;
- ograniczenia dotyczące rodzajów klientów, którym produkt może być odsprzedawany;
- stworzenie nowych „okien” w dalszej części łańcucha dystrybucji, które mogą mieć wpływ na działalność biznesową w sąsiadujących oknach;
- ograniczenia dotyczące postępowania z konkurencyjnymi towarami przez klientów.

Rozróżnianie odpowiednich umów „pakietowych”

Paramount nigdy nie będzie stosować nielegalnych praktyk, które nakazywałyby naszym klientom kupowanie lub subskrybowanie produktów i usług, których nie chcą ani nie potrzebują. Ważne jest jednakże rozpoznawanie subtelnych różnic prawnych pomiędzy niewłaściwym wymuszeniem a twardymi negocjacjami.

Sprzedaż większości połączonych w pakiety treści jest dozwolona, ale mogą wystąpić problemy, jeżeli wykorzystujemy pozycję rynkową, by wymusić na kliencie zakup albo licencjonowanie produktu albo usługi w celu uzyskania innego produktu albo usługi. Dodatkowe ryzyka prawne mogą być uzależnione od następujących czynników:

- uzasadnienia biznesowego zaproponowanej umowy;
- pozycji rynkowej ViacomCBS w obszarze, którego dotyczą ustalenia umowne;
- dostępności i ceny produktów albo usług konkurencyjnej oraz, w ogólniejszym sensie, wpływu tej umowy na konkurencję.

Dlatego też konsultacja z prawnikami firmy jest konieczna przed dokonaniem sprzedaży albo licencjonowania związanymi z tego rodzaju ustaleniami albo sugerowaniem ich.

