



# ERKLÆRING OM GLOBAL FORRETNINGSADFÆRD

PDF-versioner (på flere sprog) er tilgængelige her: [BCS.Paramount.com](https://www.paramount.com/global-transparency)



# INDHOLDS-FORTEGNELSE

# BCS



|  |           |   |           |
|--|-----------|---|-----------|
| <b>Introduktion af BCS</b>   | <b>03</b> | <b>05 Udvisning af korrekt adfærd som organisationens ambassadør</b>                                  | <b>22</b> |
| Hvorfor erklæringen om global forretningsadfærd fra Paramount betyder noget            | 03        | Ansvarlig brug af sociale medier  | 22        |
| Anvendelse af vores BCS  | 04        | Tale på virksomhedens vegne   | 23        |
| Vigtigste oplysninger i hvert afsnit   | 05        | Deltagelse i den politiske proces   | 25        |
| <b>01 Vores fælles ansvar</b>  | <b>06</b> | <b>06 Beskyttelse af Paramounts oplysninger og aktiver</b>  | <b>26</b> |
| Paramounts værdier   | 06        | Brug og beskyttelse af Paramounts aktiver   | 26        |
| Medarbejderansvar  | 07        | Beskyttelse af Paramount-data og personoplysninger  | 27        |
| Lederes, direktørers og forretningspartneres ansvar                                    | 08        | Respekt for immaterielle ejendomsrettigheder  | 29        |
| <b>02 Opretholdelse af vores BCS ved at stille spørgsmål og rapportere bekymringer</b> | <b>09</b> | <b>07 Forretningsledelse på en fair og ærlig måde</b>   | <b>31</b> |
| Sig frem, og søg vejledning  | 09        | Forhindring af bestikkelse og korruption  | 31        |
| At tale frit og ikke-gengældelsespolitik   | 10        | Registrering og forebyggelse af hvidvaskning  | 33        |
| Indberetning af dine bekymringer   | 11        | Overholdelse af internationale sanktioner og eksportkontroller, love om antiboykot og moderne slaveri | 34        |
| <b>03 Skabelse af en fantastisk arbejdsplads</b>                                       | <b>12</b> | Overholdelse af konkurrencelovgivningen   | 36        |
| Værdsættelse af mangfoldighed og inklusion   | 12        | Vedligeholdelse af fuldstændige og nøjagtige optegnelser  | 37        |
| Fremme af en arbejdsplads uden chikane   | 14        | Forebyggelse af skatteunddragelse og dens facilitering  | 39        |
| Sikring af sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen                                      | 16        | <b>08 Yderligere oplysninger</b>  | <b>40</b> |
| <b>04 Handlinger i Paramounts bedste interesse</b>                                     | <b>17</b> | Kontakt til OPENLINE gratis i hele verden   | 41        |
| Undgåelse af interessekonflikter   | 17        | Vigtige bemærkninger og ressourcer  | 42        |
| Gaver, underholdning og andre forretningserkendtligheder                               | 18        |   |           |
| Fortrolighed, insiderhandel og rimelig offentliggørelse                                | 20        |   |           |

# HVORFOR ERKLÆRINGEN OM GLOBAL FORRETNINGS- ADFÆRD FRA PARAMOUNT BETYDER NOGET



En meddelelse fra Bob Bakish



Kære medarbejdere

Takket være dit talent, dit hårde arbejde og din kreativitet kan vi frigøre kraften bag effektivt indhold og gøre Paramount klar til fremtiden. For at bygge videre på vores momentum er det fortsat meget vigtigt for os at opretholde et sæt kernepraksisser, der er bestemmende for, hvordan vi driver forretning, og som afspejler vores virksomhedsværdier.

Paramounts erklæring om global forretningsadfærd (BCS) definerer disse fælles praksisser for alle i vores globale organisation. BCS beskriver vores fælles forventninger til passende adfærd på arbejdspladsen og vores individuelle etiske og juridiske ansvar som Paramount-medarbejdere. Den understreger vores forpligtelse til at fremme en kultur, der er baseret på ansvarlighed og inklusion, og som hjælper os med at navigere i vanskelige og følsomme situationer på arbejdet. Tænk på BCS som Paramounts adfærdskodeks.

Hele vores samfund skal overholde disse etiske standarder, så læs BCS igennem, og vær opmærksom på vores politikker i dine daglige aktiviteter. Hvis du har spørgsmål eller bekymringer, kan du kontakte Paramount Global Compliance-teamet her: [GlobalCompliance@paramount.com](mailto:GlobalCompliance@paramount.com).

Selvom BCS er omfattende, kan intet adfærdskodeks dække enhver situation, der kan opstå i vores komplekse forretningsmiljø. Hvis du bliver opmærksom på en mulig overtrædelse af vores politikker, beder vi dig om at sige frem og rapportere dine bekymringer til din leder, afdelingsleder, HR-forretningspartner eller enhver af Paramounts tilsynsførende eller advokater.

Hvis du foretrækker at modtage hjælp fra en person uden for din facilitet eller team, bedes du kontakte vores hjælpelinje for rapporteringshjælp OPENLINE ved at ringe til 855-833-5027 eller besøge [openline.paramount.com](https://openline.paramount.com). Opkald til OPENLINE kan foretages til enhver tid, og du kan forblive anonym, hvis du ønsker det. Bemærk venligst, at eventuelle bekymringer, som du indberetter, vil blive holdt så fortrolige som muligt, og at vi på det kraftigste forbyder enhver gengældelse mod dem, der gør det rigtige ved at sige fra.

Jeg sætter pris på jeres samarbejde i forbindelse med denne indsats, som er vigtig for, at vi kan skabe en god fælles fremtid.

**De bedste hilsener, Bob**

# ANVENDELSE AF VORES BCS

## Hvad er BCS?

Paramounts erklæring om forretningsadfærd (BCS) er vores adfærdskodeks. Den fremsætter standarder, der definerer, hvad der forventes af alle, der arbejder for, på vegne af eller på anden måde er knyttet til Paramount. Det gælder både høje etiske standarder og overholdelse af alle gældende love.

Alle medarbejdere skal have læst, være bekendt med og bekræfte deres villighed til at overholde BCS.

## Hvem gælder erklæringen for?

De standarder og retningslinjer, der diskuteres her, sammen med alle tilknyttede politikker, gælder for alle

- Medarbejdere
- Embedsmænd og
- Direktører for Paramount og firmaets datterselskaber

Herudover forventer vi, at alle vores leverandører, uafhængige underleverandører, agenter og andre, der handler med virksomheden eller handler på vores vegne, efterlever de samme høje standarder. Paramount er fast besluttet på kun at gøre forretninger med de leverandører, der deler vores forpligtelse til integritet. Alle Paramounts leverandører skal være bekendte med BCS og [Paramounts compliancepolitik for leverandører](#).

Intet i denne erklæring skal fortolkes som en begrænsning af dine rettigheder eller et forbud mod eller på anden måde en begrænsning af din deltagelse i enhver aktivitet, der er beskyttet i henhold til den amerikanske lov om nationale arbejdsrelationer.

## Hvad du skal gøre, hvis du har spørgsmål

Hvis du har spørgsmål eller har brug for yderligere vejledning om de emner, der omhandles i denne erklæring, skal du kontakte:

- Din leder
- En repræsentant for personaleafdelingen
- En complianceleder

Hvis du er medlem af bestyrelsen, skal du kontakte Paramounts generalsekretær eller ledende tilsynsførende.

## Yderligere oplysninger:

BCS fungerer som vores globale adfærdskodeks, men ingen enkelt vejledning kan dække alle de problemer og politikker, der gælder i en global organisation. Ud over de politikker, der findes i BCS, er der en række vigtige, kontekstspecifikke [afdelingspolitikker](#) på vores intranet, som medarbejderne også skal kende til og overholde. Derudover tager Paramount og politikkerne i BCS altid hensyn til lokal lovgivning.



# VIGTIGSTE OPLYSNINGER I HVERT AFSNIT

## Hvordan er BCS-dokumentet opdelt?

- Det første afsnit forklarer, hvorfor BCS er vigtigt, og hvilke ressourcer du skal anvende for at bruge BCS. Det fokuserer på vores værdier og på, hvordan vi fremsætter bekymringer, og indeholder desuden en generel vejledning i, hvordan vi bruger dette dokument.
- Anden halvdel indeholder vejledning om specifikke politikkers områder. Hver politik indeholder lignende oplysninger og ressourcer:

### Derfor er det vigtigt

En forklaring af, hvorfor dette emne er vigtigt i forhold til at drive en succesfuld forretning, udføre vores jobs og være gode globale borgere.

### Links til mere detaljerede ressourcer

Nogle BCS-politikker omfatter hyperlinks, der sender os videre til mere detaljeret vejledning og politikker med relation til det pågældende emne (på vores intranet).

The screenshot shows a document page with the following content:

- Handling i Paramounts bedste interesse**
- UNDGÅELSE AF INTERESSEKONFLIKTER**
- Derfor er det vigtigt**
  - For at realisere disse værdier og skabe en fælles succes, hvor vores forretningsforhold kan trives, er vi nødt til at træffe de bedste mulige forretningsbeslutninger.
  - En interessekonflikt opstår, når en familierelation eller personlig interesse forstyrrer vores evne til at træffe velvunderede, objektive beslutninger på virksomhedens vegne. Den grundlæggende faktor i alle interessekonfliktsituationer er loyalitetspligtelse (eller opfattelsen af en loyalitetskonflikt) mellem dine egne personlige interesser og Paramounts interesser.
  - Vi skal altid handle i Paramounts bedste interesse, når vi forhandler, foretager forretningsbefalinger og gennemfører forretningshandlinger med tredjeparter, leverandere, kunder og underleverandere. Selv blot en tilsynsværende interessekonflikt kan undergrave vores integritet og omdømme hos vores kolleger, kunder, leverandere og offentligheden.
  - Derfor skal vi tage skridt til at undgå og oplyse om en eventuel loyalitetspligtelse mellem Paramounts bedste interesser og vores egne personlige interesser og forhold. Paramount vil i sin gennemgang af en aktiærs konflikt eller potentiel konflikt altid tage den gældende lovgivning i betragtning.
- Eksempler på interessekonflikter:**
  - At arbejde for eller modtage kompensation fra en Paramount-kunde eller leverandere eller en konkurrent til Paramount, eller en analytiker, der dækker Paramount eller vores branche.
  - At anvende en leverandere, der ejes eller ledes af en slægtning.
- Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde**
  - At have en personlig økonomisk interesse i en Paramount-transaktion.
  - At tage imod en gave fra en leverandere i strid med virksomhedens politik.
  - At misligholde Paramount-arbejdsansvar på grund af et andet job.
  - At acceptere en ekstern stilling (f.eks. ansættelse eller et bostyrelsesmedlemskab), der ikke formelt er blevet oplyst og godkendt.
  - At styre forretningsmuligheder, vi opdager i forbindelse med vores arbejde, mod vores personlige netværk, når det pågældende partnerskab muligvis ikke er i Paramounts bedste interesse.
- Hvad skal du oplyse som en potentiel konflikt?**

Spørgsmål: Antag, at dit familiemedlem eller en nær ven ejer en forretning, der leverer varer eller tjenester til Paramount. Skal du oplyse dette som en potentiel interessekonflikt?

Svar: Ja, også selv om du ikke er ansvarlig for at træffe beslutninger, som påvirker leverandere direkte, skal du oplyse det. Paramounts gennemgang vil muligvis konkludere, at der ikke foreligger en faktisk interessekonflikt.

Hvis du på den anden side er ansvarlig for at træffe indkøbsbeslutninger, som påvirker leverandere, vil Paramount muligvis konkludere, at situationen er en faktisk interessekonflikt og kræve, at der træffes passende foranstaltninger.
- Se vores udførelse politik om interessekonflikter, eller kontakt Global Compliance-afdelingen, for at få yderligere vejledning og oplysninger.**

### Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

Dette afsnit indeholder en liste over punkter med specifikke eksempler på adfærd, som skal følges og undgås for at overholde hver politik.

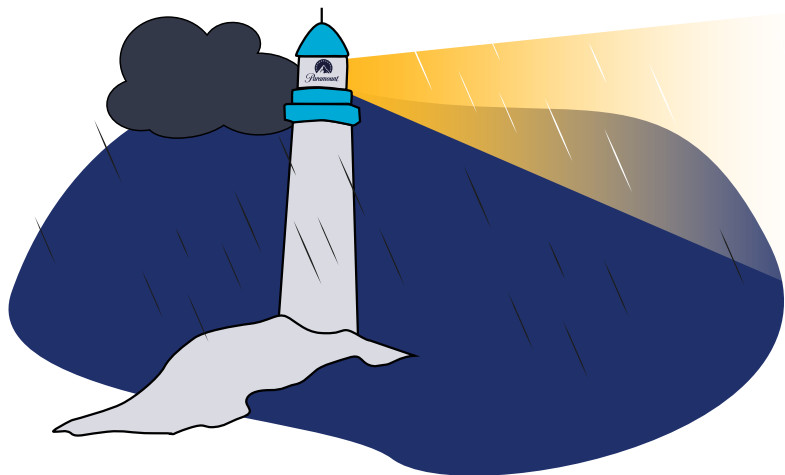
### Hvem du skal henvende dig til med spørgsmål

Nederst i hver politik finder du en intern e-mailadresse til Paramount-teammedlemmerne, som er det bedste kontaktpunkt for specifikke spørgsmål om den politik.

# PARAMOUNTS VÆRDIER

## Dette er de principper, vi deler som ét Paramount-fællesskab.

De definerer de idealer, som vi stræber efter, og guider, hvordan vi driver forretning og behandler hinanden. Sammen udgør vores værdier fundamentet for vores virksomhed og den kultur, vi stræber efter at opbygge.



## Vores værdier

### Optimisme og bestemmelse

Vi deler en positiv overbevisning om, at vi kan navigere og trives i det kommende landskab.

### Inklusion og samarbejde

Vi tager nye og mangfoldige stemmer til os, handler med omhu og arbejder sammen om at opfange muligheder og klare os gennem udfordringer.

### Fleksibilitet og tilpasningsevne

Med hensyn til iværksætter, mener vi, at vi er modstandsdygtige over for forandringer og bevæger os hurtigt for at forudse og skabe det næste nye.

# MEDARBEJDERANSVAR

## Hvorfor er vores erklæring så vigtig?

Vi er et fællesskab. Som sådan skal vi holde os selv og hinanden ansvarlige for at opføre os på en måde, der fremmer en kultur, hvor vi alle kan trives. Vi hjælper alle med at realisere dette, når vi lever vores værdier og følger standarderne i erklæringen om global forretningsadfærd.

BCS tjener som et udtryk for Paramounts forpligtelse til at handle etisk og i overensstemmelse med de love, der gælder for os, uanset hvor vi driver forretning. Den er også ment som en praktisk kilde til problemstillinger vedrørende etik og overholdelse af love og regler og indeholder information og vejledning, der hjælper os med altid at gøre det rigtige.

BCS indeholder en oversigt over virksomhedens politikker om de forskellige emner. Din forståelse af og overholdelse af BCS vil hjælpe os med at bevare en kultur præget af integritet og respekt for loven. Dette er vigtigt i forhold til at etablere og opretholde vores mange interessenters tillid, sikre vores omdømme og skabe vores langsigtede forretnings succes.

Mange af bestemmelserne i BCS er baseret på love, myndighedsregler og regulativer, som er gældende for Paramounts medarbejdere og direktører overalt i verden, hvor vi driver forretning.

Andre politikker afspejler Paramounts beslutning om at bevare en lovlydig og etisk arbejdsplads, der har fremmende virkning på vores forretning og er fri for diskrimination og chikane i enhver form.

## Dit ansvar for at gøre dig bekendt med BCS

**Læs BCS omhyggeligt, og sørg for, at du forstår hvert afsnit.**

Som medarbejder er det din pligt at kende til indholdet i BCS, stille spørgsmål, når noget er uklart, og fremsætte bekymringer, når du observerer tvivlsom adfærd.

**Gem dette dokument, så du kan finde det, og konsultér det regelmæssigt**

BCS er et vigtigt forretningsværktøj, som du jævnligt bør konsultere – især hvis du har et spørgsmål med relation til at vælge en fremgangsmåde, der er etisk og i overensstemmelse med loven og vores forretningsmål. Vi anbefaler på det kraftigste at gemme og markere et link til BCS på [BCS.Paramount.com](https://www.paramount.com/global-business-conduct-statement), så du altid kan få adgang til en kopi, når du har brug for det.

## Yderligere onlinetræning

I tillæg til dette dokument vil du modtage [onlinetræning](#), der kan hjælpe med at forklare de forskellige bestemmelser og underliggende politikker i BCS. Når du har fuldført træningen, vil du blive bedt om at bekræfte, at du forstår BCS, og at du på passende vis har offentliggjort bestemte oplysninger.



# LEDERES, DIREKTØRERS OG FORRETNINGSPARTNERES ANSVAR

## Ledere og tilsynsførende

De af os, der leder andre, har et yderligere ansvar for at opføre sig som rollemodeller og være forbilleder for den adfærd, vi forventer, for at skabe et stærkt etisk miljø og for at vise vores fælles værdier. Som leder eller manager skal du især:



## Leverandører og forretningspartnere

Samarbejdet med eksterne organisationer er en væsentlig del af at drive forretning. Disse organisationer kan ses som en forlængelse af Paramount, og derfor er det afgørende, at de efterlever de samme høje standarder, som vores medarbejdere gør. Vi forventer, at alle leverandører og forretningspartnere gennemgår, forstår og følger vores [compliancepolitik for leverandører](#) og relevante bestemmelser i Paramounts erklæring om global forretningsadfærd.

## Direktører

Hvis du er medlem af bestyrelsen og har spørgsmål eller har behov for yderligere vejledning om emnerne, der omhandles i denne erklæring, skal du kontakte Paramounts ledende tilsynsrådgiver eller generalsekretæren.



# SIG FREM, OG SØG VEJLEDNING

For at fremme kreativitet og innovation skal vi også fremme et arbejdsmiljø, hvor folk føler sig trygge ved at dele deres ideer og bringe deres bekymringer på bane. Vi er bedst, når mennesker er villige til at dele forskellige synspunkter og introducere alternative tilgange.



## Vi opfordrer til at man tilkendegiver sin mening

På samme måde skal vi også give vores mening til kende, når vi observerer upassende eller tvivlsom adfærd på arbejdet. En kultur, hvori man opmuntres til at tale åbent, skaber et miljø, der fremmer kreativitet og innovation og gør også hver enkelt af os til personlige ambassadører for en etisk kultur, vores værdier og de standarder for forventet medarbejderadfærd, der er fastlagt i denne erklæring om forretningspraksis. Derfor har vi udviklet en særskilt, altomfattende politik i Paramount med henblik på at formidle vores forventninger i forhold til at give sin mening til kende uden repressalier.

## Henvend dig med dine bekymringer

Paramounts [politik om at give vores mening til kende uden repressalier](#) præciserer den generelle forventning om, at medarbejderne giver deres mening til kende og indberetter bekymringer, hvis de ser adfærd, som de føler er i strid med retningslinjerne i BCS. Hvis du ikke føler dig tryk ved at henvende dig til din nærmeste chef med din bekymring, indeholder vores politik også vigtige oplysninger om, hvordan du (afhængigt af den gældende lovgivning) [frem sætter bekymringer eller foretager en anonym indberetning](#).

Paramount forbyder repressalier imod enhver, der i god tro fremsætter bekymringer om overtrædelser. Repressalier er i strid med vores værdier og kan føre til disciplinære foranstaltninger, herunder afskedigelse.



# AT TALE FRIT OG IKKE-GENGÆLDSESPOLITIK



## Derfor er det vigtigt

Vi ønsker alle at arbejde på en etisk og respektfuld arbejdsplads, der lader os have en stemme og give vores mening til kende og stille spørgsmål.

I enhver stor organisation opstår der indimellem problemer, men dårlig opførsel breder sig, hvis den ikke udfordres, ikke bliver behandlet eller ikke bliver afsløret.

Derfor har hver af os et ansvar – over for os selv, virksomheden og hinanden – for at stille spørgsmål, fremsætte bekymringer og indberette ureglementeret adfærd. Som organisation har Paramount sørget for, at der altid er et sikkert sted, hvor medarbejderne i god tro kan fremsætte bekymringer. Vi tager dine indberetninger seriøst. Derfor forbyder Paramount repressalier imod enhver, der i god tro fremsætter bekymringer om overtrædelser.

Paramount-medarbejdere skal indberette adfærd, der kan overtræde politikkerne i BCS eller eventuelle tilfælde af eller bekymringer om potentiel chikane eller diskrimination, for at sikre, at de håndteres hurtigt og hensigtsmæssigt (i henhold til lokal lovgivning).

## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- Tal frit, stil spørgsmål og fremsæt bekymringer, når du observerer adfærd, der kan overtræde politikkerne i Paramounts erklæring om forretningsadfærd eller enhver anden virksomhedspolitik.
- Tag personligt ansvar for at fremsætte bekymringer (og fremsætte dem hurtigt) – og vent ikke på, at andre gør det.
- Rapport eventuelle bekymringer om chikane og diskrimination, uanset om du har oplevet eller observeret det.
- Brug alternative kanaler, hvis du føler dig utryk ved at påpege dine bekymringer i din egen afdeling eller dine egne faciliteter.
- Vær bekendt med OPENLINE, Paramounts anonyme rapporteringslinje.
- Brug aldrig repressalier mod en anden medarbejder for i god tro at have foretaget eller bidraget til at takle en indberetning.

Ønsker du yderligere oplysninger, kontakt vores [Global Compliance-afdeling for at få vejledning.](#)

# INDBERETNING AF DINE BEKYMNINGER

## MULIGHEDER FOR AT INDBERETTE BEKYMNINGER

**Din leder:** Hvis du er tryk ved at tale med din nærmeste leder, og han eller hun ikke er involveret i den potentielle u hensigtsmæssige adfærd, så aftal et privat møde med din leder, hvor I kan drøfte dine bekymringer.

**MEN:** Hvis du ikke er tryk ved at tale med din leder, så prøv:

Din afdelingschef

ELLER

Din repræsentant for personaleafdelingen

**MEN:** Hvis du ikke er tryk ved at tale med dem, så prøv:

En advokat i din forretningsenhed

ELLER

Employee Relations-afdelingen

**MEN:** Hvis du helst vil undgå at kontakte disse personer, kan du kontakte:

Paramounts juridiske rådgiver

ELLER

Paramounts overholdelsesmedarbejdere

ELLER

Du kan altid gå uden om alle ovennævnte kanaler og foretage en anonym indberetning direkte til [OPENLINE](#).

## Brug af OPENLINE til at foretage en indberetning

Hvis du foretrækker at diskutere dine spørgsmål eller bekymringer med nogen uden for din lokation eller dit team, har du mulighed for at rapportere gennem [OPENLINE](#), Paramounts anonyme rapporteringslinje. Du kan ringe til OPENLINE døgnet rundt syv dage om ugen. Du kan vælge at forblive anonym (afhængigt af lokal lovgivning). Det er dog en stor hjælp, hvis du identificerer dig selv, da det giver os mulighed for at følge op på sagen og indhente mere detaljerede oplysninger, hvis det er nødvendigt. Du kan kontakte OPENLINE via telefon eller computer:

Ring gratis til OPENLINE på 1-855-833-5027, eller klik [her](#) for at finde gratisnummeret for dit land.

## Indberetningsprocedurer for medlemmer af ledelsen

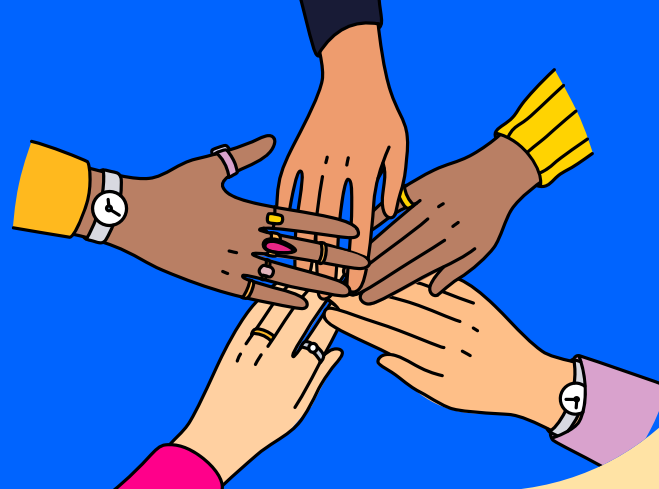
Medlemmer af ledelsen skal foretage indberetninger til enten generalsekretæren eller formanden for styrings- og nomineringsudvalget.

Besøg OPENLINE på [OPENLINE.Paramount.com](https://OPENLINE.Paramount.com)



Vi skaber en fantastisk arbejdsplads

# VÆRDSÆTTELSE AF MANGFOLDIGHED OG INKLUSION



## Derfor er det vigtigt

Vi forpligter os til at gøre vores virksomhed til et sted med inklusion, der afspejler, fejrer og løfter vores publikums mangfoldighed. Vi er optaget af at skabe et miljø, der støtter alle vores medarbejdere, både fagligt og personligt, for at sikre, at vi kan tage vores autentiske udgaver af os selv med på arbejde og fremme kreativitet, innovation og resultater ved at skabe forbindelse med de store forskelligheder blandt vores medarbejdere, publikummer og partnere.

Derudover har det at samarbejde med mangfoldigt ejede virksomheder, samt ansættelse af minoritetsvirksomheder og minoritetsjede finansielle institutioner, en positiv effekt på vores omkringliggende samfund. Ved at interagere med disse leverandører hjælper vi med at øge forbruget på lokalt niveau, samtidig med at vi forbedrer de lokalsamfund, hvor vores kunder, forbrugere og medarbejdere bor og arbejder. Når vi anvender forskellige leverandører, fremmer dette desuden konkurrencen i forsyningskæden og præsenterer os for nye og innovative forretningsløsninger.

### Yderligere ressourcer

- [Globalt ressourcecenter for inklusion](#)
- [Medarbejderressourcegruppe\(r\) tilmelding af nyt medlem](#)
- [Paramounts mangfoldigheds- og inklusionsprogrammer](#)
- [Paramounts hjemmeside for leverandørmangfoldighed](#)

## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- Vi fremmer lige inddragelse af alle medarbejdere.
- Vi sikrer, at alle ansættelsesbeslutninger baseres på individuelle kvalifikationer og forretningsbehov, uafhængigt af race, hudfarve, etnicitet, nationalitet, tro, køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, alder, ægteskabelig status, højde, vægt, handicap, status som krigsveteran, civil status eller andre personlige karakteristika, der er beskyttet af gældende lovgivning.
- Vi udvider denne forpligtelse til at omfatte alle aspekter af vores forretning og drift, lige fra den programmering og de film, vi skaber, til personalegoder, programmer, ansættelse og udvikling.
- Vi anerkender og har respekt for den værdi, som medarbejderes og ideers forskellighed tilfører arbejdspladsen ved at give plads til alle og give os mulighed for at realisere vores fulde potentiale.
- Vi får medarbejdere i ledende stillinger til at tage ansvar for at skabe, udvikle, fremme og kæmpe for en flerkulturel arbejdsstyrke og for i deres ledelsesform at vise et eksempel – hele dagen, hver dag – med den måde, de opfører sig på og kæmper for principperne om forskellighed og inklusion overalt i Paramount.



Vi skaber en fantastisk arbejdsplads

# VÆRDSÆTTELSE AF MANGFOLDIGHED OG INKLUSION



## Ofte stillede spørgsmål

**Spørgsmål:** Hvad er mangfoldighed?

**Svar:** Mangfoldighed er praksissen eller kvaliteten af at inkludere eller involvere mennesker med en række forskellige baggrunde, herunder, men ikke begrænset til, race og etnicitet, køn og kønsidentitet, seksuel orientering, socioøkonomisk status, sprog, kultur, national oprindelse, religiøse forpligtelser, alder, (invaliditets)status og politisk perspektiv.

**Spørgsmål:** Hvad er inklusion?

**Svar:** Inklusion er, når man respekteres, værdsættes og støttes.

**Spørgsmål:** Hvad er [medarbejder-ressourcegrupper](#), og hvordan bliver jeg medlem?

**Svar:** Paramounts medarbejder-ressourcegrupper (ERG'er) tilbyder workshops om færdigheder, mentorinitiativer, forretningsfokuserede paneler, netværksmuligheder, samfundsserviceprojekter og kulturelle/arvelige måneder for yderligere at demonstrere Paramounts engagement i at opbygge en kultur af inklusion og tilhørsforhold. For at blive involveret i nogen af ERG'erne skal du udfylde medlemsformularen [her](#) eller sende en e-mail til [GlobalInclusion@Paramount.com](mailto:GlobalInclusion@Paramount.com).

**Spørgsmål:** Hvilke mangfoldigheds- og inklusionsprogrammer (D&I) og -ressourcer har Paramount?

**Svar:**

Paramounts D&I-programmer omfatter Nick Artist Program, Nick Writing Program, Paramount Showcase, Paramount Directing Initiative, Music Showcase, Paramount Writers Mentoring Program, Viewfinder Emerging Directors Program og Paramount Supplier Diversity Program. Få mere at vide om vores D&I-programmer [her](#), eller læs [Paramounts ESG-rapport](#).

**Spørgsmål:** Hvad er leverandørmangfoldighed?

**Svar:**

Mangfoldighedsprogrammer for leverandører involverer en organisations bestræbelser på at inkludere forskellige kategorier af leverandører i indkøbsprocessen. Deltagere i Paramounts Supplier Diversity Program kan have en ekstern certificering eller kan certificeres gennem godkendte, interne processer, og dette kan omfatte virksomheder ejet af kvinder, LGBTQ+-personer og veteraner.

**Spørgsmål:** Hvilke forskellige kategorier er omfattet af Supplier Diversity Program?

**Svar:**

For at deltage i Paramounts Supplier Diversity Program skal leverandører enten være i besiddelse af en gyldig erhvervs-certificering ejet af minoriteter, kvinder eller lesbiske, bøsser, biseksuelle, transkønnede, handicappede eller veteraner eller være selvcertificerede gennem en af Paramounts godkendte processer.

For yderligere oplysninger om støtte til mangfoldighed og inklusion, kontakt [kontoret for Global Inclusion](#).

Hvis du er bekymret over potentielle overtrædelser af denne politik, bedes du kontakte din [HR-repræsentant](#) eller [Employee Relations-afdelingen](#).



# VI FREMMER EN ARBEJDSPLADS UDEN CHIKANE

## Derfor er det vigtigt

Hos Paramount er vi stærkt optaget af, at alle medarbejdere behandles med værdighed og respekt, uafhængigt af race, hudfarve, etnisk oprindelse, national oprindelse, religion, tro, seksuel orientering, køn, alder, kønsidentitet, kønsudtryk, ægteskabelig status, højde, vægt, handicap, status som krigsveteran, statsborgerskabsstatus eller andre personlige karakteristika, der er beskyttet af gældende lovgivning.

Vi bør aldrig udsættes for (seksuel eller anden) chikane, hverken på kontoret eller i andre arbejdsrelaterede omgivelser, som f.eks. møder (ansigt-til-ansigt eller virtuelle), rejser og sociale arrangementer (ansigt til ansigt eller virtuelt). Chikane omfatter verbal, fysisk og visuel adfærd, som skaber et intimiderende, krænkende, ubehageligt eller fjendtligt arbejdsmiljø, der har indflydelse på arbejds effektiviteten.

Herudover tror Paramount også på et miljø, der er fri for mobning på arbejdspladsen og voldelig adfærd, uanset om personen er i en beskyttet kategori.

Kort sagt har alle medarbejdere ret til at føle sig tryk, når de arbejder sammen med deres kolleger, herunder ledere, sælgere, leverandører, kunder, besøgende eller uafhængige underleverandører.

## Hvad er eksempler på chikane:

- At fremsætte nedsættende og nedladende kommentarer, vittigheder eller bemærkninger vedrørende race, hudfarve, alder, køn, kønsudtryk, seksuel orientering og andre kategorier, der er beskyttet af lovgivningen.
- At vise, uddele eller gemme skriftligt eller grafisk materiale, der latterliggør, fornærmer eller udviser fjendtlighed over for en gruppe eller person.
- At distribuere eller gemme pornografisk, uanstændigt eller seksuelt insinuerende indhold.
- At bede om stævnemøder eller at fremsætte seksuelle tilbud, når det er tydeligt – eller det bliver tydeligt – at tilnærmelsen er uønsket.
- At fremsætte uønskede seksuelle tilbud, der antyder, at tildelingen eller afvisningen af jobfordele afhænger af accept af tilbuddet.
- At udvise upassende eller truende fysisk adfærd som f.eks. uønsket berøring eller hindring eller blokering af en anden persons bevægelser.

## Hvad er mobning og krænkende adfærd:

Mobning eller krænkende adfærd (uanset om personen er i en beskyttet kategori) omfatter gentagen brug af fornærmelser, nedsættende bemærkninger og skældsord, truende, intimiderende eller ydmygende verbal eller fysisk adfærd og umotiveret sabotage af en persons arbejdspræstation. En enkelt handling udgør eventuelt ikke mobning, medmindre den er særlig alvorlig og slem.

## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- Vær bekendt med og overhold [Paramounts politik om anti-diskrimination og anti-chikane](#) og denne erklærings vejledning om værdsættelse af mangfoldighed og inklusion.
- Fremsæt aldrig upassende udsagn om en persons race, hudfarve, etnicitet, nationalitet, tro, køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, alder, ægteskabelig status, højde, vægt, handicap, status som krigsveteran, civil status eller andre personlige karakteristika, der er beskyttet af gældende lovgivning, eller upassende udsagn af seksuel karakter, som f.eks. kommentarer om en persons krop eller udseende, eller krænkende personlige spørgsmål eller kommentarer.
- Udvis passende opførsel, og forbliv bevidst om, hvordan vores handlinger og kommentarer kan blive opfattet eller misforstået af andre.
- Nægt at deltage i adfærd af åbenlys seksuel karakter, uanset om den er ønsket eller uønsket.
- Vis aldrig genstande, overfør aldrig indhold eller deltag aldrig i adfærd, der er seksuelt stødende, som vil eller sandsynligvis vil krænke vores forskelligartede arbejdsplads (for eksempel oprette eller dele sjofle eller stødende vittigheder, tegneserier, breve, billeder eller invitationer, hverken pr. e-mail, voicemail, sociale medier, Slack eller på anden vis).
- Følg Paramounts vejledning om chikane, hver gang vi benytter sociale medier.
- Indberet tilfælde af chikane til en chef eller en person fra din HR-afdeling, Employee Relations-afdelingen, den juridiske afdeling eller [OPENLINE](#), og undlad at gøre gengæld efter afvisning af en uønsket tilnærmelse eller upassende adfærd eller som reaktion på en indberetning af en sådan adfærd.

# VI FREMMER EN ARBEJDS- PLADS UDEN CHIKANE



## Vejledning om dating på arbejdspladsen:

**Spørgsmål:** Kan jeg invitere en kollega på en date?

**Svar:** Ja, men hvis din anmodning afvises, bør du ikke fortsætte med at spørge eller forfølge din kollega. Vi opfordrer til professionelle relationer mellem alle medarbejdere. Vi anerkender også, at der lejlighedsvis kan udvikle sig romantiske eller intime relationer mellem kolleger. Når dette sker, skal kolleger nøje gennemtænke og tilstræbe at minimere enhver indvirkning på arbejdsmiljøet.

**Spørgsmål:** Er der noget, jeg skal gøre, hvis jeg begynder et forhold til en kollega?

**Svar:** Paramount forstår, at gensidige, intime relationer kan udvikle sig mellem kolleger. Hvis de involverede medarbejdere er i et rapporteringsforhold (direkte eller indirekte), arbejder i den samme forretningsenhed, eller hvis deres arbejde med rimelig sandsynlighed overlapper hinandens, skal de straks oplyse om forholdet til HR (juridiske rettigheder og forpligtelser vedrørende denne videregivelse kan variere fra land til land uden for USA). Vi kræver denne offentliggørelse for at minimere og håndtere de komplikationer, der kan opstå som følge af sådanne gensidige forhold, både for de involverede parter og deres kolleger. Bemærk, at i forbindelse med denne politik

henviser udtrykket "forhold" til enhver romantisk eller seksuel interaktion.

**Spørgsmål:** Overtræder jeg politikken, hvis jeg kommer med en kommentar uden at have til hensigt at gøre skade, men en anden medarbejder bliver fornærmet?

**Svar:** Ja. Den måde, hvorpå chikanebestemmelse fortolkes, har ikke betydning for, om du havde til hensigt at fornærme. Det, der betyder noget, er, om den anden medarbejder fortolker din kommentar som stødende eller en form for chikane. Derfor er det vigtigt altid at være bevidst om, hvordan vores handlinger og kommentarer kan opfattes eller misforstås af andre. Hvis du mener, at noget kan fortolkes som stødende, skal du ikke gøre det.

**Spørgsmål:** En kollega i min afdeling fortæller nogle gange vittigheder, der gør mig utilpas. Andre kolleger underholdes af det nogle gange, så jeg spekulerer på, om jeg er overfølsom. Er der noget, jeg kan gøre?

**Svar:** Paramount bestræber sig på at skabe en chikanefri arbejdsplads. Hvis din kollegas kommentarer gør dig utilpas, skal du tale med din leder (hvis han eller hun ikke er involveret) eller kontakte din [HR-repræsentant](#) eller [Employee Relations-afdelingen](#).



# SIKRING AF SUNDHED OG SIKKERHED PÅ ARBEJDSPLADSEN

## Derfor er det vigtigt

At være fysisk og mentalt sikker og gøre noget godt for miljøet på arbejdspladsen er en forudsætning for at være kreativ, innovativ og succesfuld. Miljø-, sundheds- og sikkerhedskrav underbygger vores sikre arbejdspraksisser og miljømæssige praksisser. Ved at overholde disse bestemmelser og udvise ansvarlighed for bedste praksis udviser vi konstruktivt engagement i vores værdier, fremmer virksomhedens succes og i sidste ende gør vi Paramount til en arbejdsgiver, hvor alle ved, at deres sikkerhed er af største betydning, og de er personligt stolte af deres individuelle og kollektive bidrag til arbejdsmiljøet.



## Eksempler på sundheds- og sikkerhedsforanstaltninger:

- Brandøvelser i New York City, jordskælvøvelser i Californien og tornadoøvelser på vores kontor i Nashville.
- Indsendelser af hændelsesrapporter til vores risikostyringsteam i tilfælde af skade.
- Spærring af udstyret før service.
- Gennemgang af sikkerhedsdatabladet, før du bruger et kemikalie på arbejdspladsen.
- Sikkerhedsplaner for alle vores lokaliteter.
- Sikkerhedsvurderinger af produktionsanlæg.
- Ophængning af info om praksisser for sundheds- og sikkerhedsarbejde på tilgængelige områder.
- Regelmæssig uddannelse af medarbejdere, der dækker nyheder, arbejder i højder, betjener eller reparerer maskiner og/eller elektrisk udstyr i den nødvendige sikkerhedspraksis.
- Korrekt bortskaffelse af farligt affald og e-affald.
- Brug af de angivne affaldsspecifikke beholdere på kontoret eller på arbejdsstedet.
- Rapportering af kemikalie- eller brændstofsild.
- Identificering af energibesparende muligheder.

## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- Overholdelse af foreskrevne sikre arbejdspraksisser og coaching af andre i at gøre det samme.
- Indberetning af sundheds- og sikkerhedsfarer på arbejdspladsen til din leder eller til afdelingen for miljø sundhed og sikkerhed.
- Vi opfylder eller overgår alle bestemmelser. Anvendelse og brug af personligt beskyttelsesudstyr (PPE), hvor det er påkrævet. (faldsikring, sikkerhedsbriller, åndedrætsværn osv.).
- Krav om, at vores forretningspartnere, leverandører og underleverandører driver deres forretning på en sikker og miljømæssigt ansvarlig måde.
- Håndtering af sundheds- og sikkerhedsrisici i vores daglige arbejdsprocesser.
- Gennemførelse af sikkerhedsuddannelse for relevante personer, når det er relevant.
- Registrering og rapportering af hændelser. Ledere og medarbejdere arbejder sammen om at implementere og opretholde et sikkert arbejdsmiljø. Ledere støtter og holder deres teams ansvarlige for at overholde sikkerhedsforanstaltninger og bedste praksis. Medarbejdere samarbejder med deres ledere ved at overholde sikkerhedsforanstaltninger.
- Tilskyndelse til en aktiv sikkerhedskultur, uanset hvor du arbejder.

Du kan finde flere oplysninger på siden [Miljø, sundhed og sikkerhed](#), eller du kan kontakte din [HR-repræsentant](#), Arbejdsrelationer eller [EHS-repræsentanterne](#).





# UNDGÅELSE AF INTERESSEKONFLIKTER



## Derfor er det vigtigt

For at realisere disse værdier og skabe en fælles succes, hvor vores forretningsforhold kan trives, er vi nødt til at træffe de bedst mulige forretningsbeslutninger.

En interessekonflikt opstår, når en familieinteresse eller personlig interesse forstyrrer vores evne til at træffe velfunderede, objektive beslutninger på virksomhedens vegne. Den grundlæggende faktor i alle interessekonfliktsituationer er loyalitetssplittelse (eller opfattelsen af en loyalitetskonflikt) mellem dine egne personlige interesser og Paramounts interesser.

Vi skal altid handle i Paramounts bedste interesse, når vi forhandler, foretager forretningsanbefalinger og gennemfører forretningshandler med tredjeparter, leverandører, kunder og underleverandører. Selv blot en tilsyneladende interessekonflikt kan undergrave vores integritet og omdømme hos vores kolleger, kunder, leverandører og offentligheden.

Derfor skal vi tage skridt til at undgå og oplyse om en eventuel loyalitetssplittelse mellem Paramounts bedste interesser og vores egne personlige interesser og forhold. Paramount vil i sin gennemgang af en afsløret konflikt eller potentiel konflikt altid tage den gældende lovgivning i betragtning.

## Eksempler på interessekonflikter:

- At arbejde for eller modtage kompensation fra en Paramount-kunde eller -leverandør eller en konkurrent til Paramount, eller en analytiker, der dækker Paramount eller vores branche.
- At anvende en leverandør, der ejes eller ledes af en slægtning.

- At have en personlig økonomisk interesse i en Paramount-transaktion.
- At tage imod en gave fra en leverandør i strid med virksomhedens politik.
- At misligholde Paramount-arbejdsansvar på grund af et andet job.
- At acceptere en ekstern stilling (f.eks. ansættelse eller et bestyrelsessæde), der ikke formelt er blevet oplyst og godkendt.
- At styre forretningsmuligheder, vi opdager i forbindelse med vores arbejde, mod vores personlige netværk, når det pågældende partnerskab muligvis ikke er i Paramounts bedste interesser.

## Hvad skal du oplyse som en potentiel konflikt?

**Spørgsmål:** Antag, at dit familiemedlem eller en nær ven ejer en forretning, der leverer varer eller tjenester til Paramount. Skal du oplyse dette som en potentiel interessekonflikt?

**Svar:** Ja, også selv om du ikke er ansvarlig for at træffe beslutninger, som påvirker leverandøren direkte, skal du oplyse det. Paramounts gennemgang vil muligvis konkludere, at der ikke foreligger en faktisk interessekonflikt.

Hvis du på den anden side er ansvarlig for at træffe indkøbsbeslutninger, som påvirker leverandøren, vil Paramount muligvis konkludere, at situationen er en faktisk interessekonflikt og kræve, at der træffes passende foranstaltninger.

## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- Vi lader aldrig lade vores familie eller nærmeste personlige relationer gribe forstyrrende ind i vores forretningsbeslutninger eller vores arbejdsmiljø.
- Giv straks Paramount besked om eventuelle potentielle eller faktiske interessekonflikter via [oplysningsformularen om potentielle interessekonflikter](#) på Paramounts websted for onlineuddannelse. Indberetningen skal opdateres og indsendes igen, hver gang vores omstændigheder ændrer sig.
- Undgå alle investeringer, økonomiske interesser eller andre relationer, der er begrundet i personlige forretningshensyn, og som kan påvirke, eller ser ud til at påvirke, vores beslutninger, når vi driver forretning på Paramounts vegne.
- Undlad at acceptere gebyrer, provisioner eller andre personlige fordele fra eventuel person eller virksomhed, der er involveret i enhver transaktion med Paramount, som kan give indtryk af at påvirke beslutninger, når der udføres forretning på Paramounts vegne.

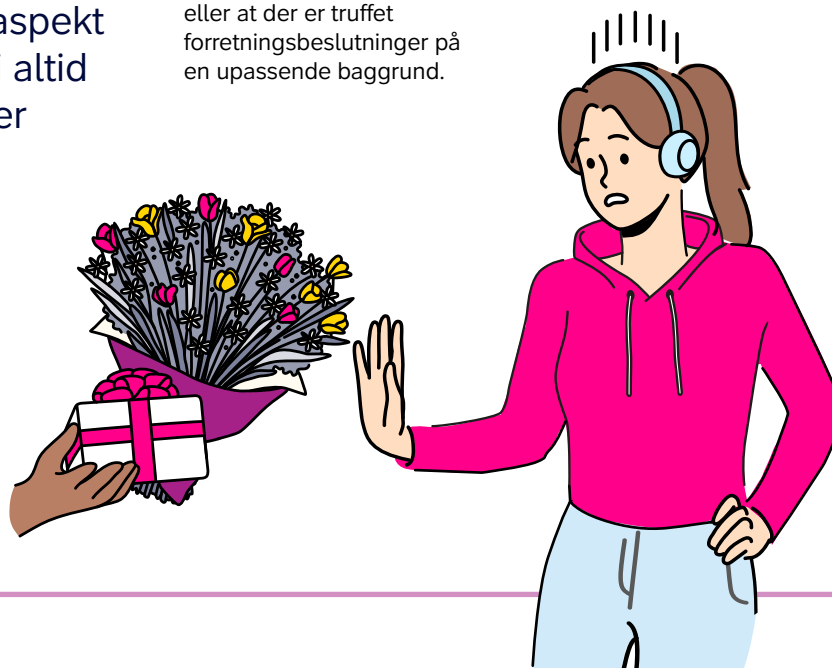
Se vores [udførlige politik om interessekonflikter](#), eller kontakt [Global Compliance-afdelingen](#), for at få yderligere vejledning og oplysninger.

# ADFÆRD I FORHOLD TIL GAVER, UNDERHOLDNING OG ANDRE FORRETNINGSERKENDTLIGHEDER

## Derfor er det vigtigt

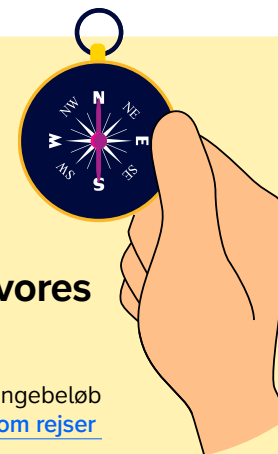
Hos Paramount fungerer vores høje etiske standarder som grundlaget for vores forretningsrelationer. Selvom opbygning og pleje af relationer til kunder, leverandører og andre tredjeparter er et almindeligt aspekt i det at drive forretning, skal vi altid sørge for, at alle gaver, måltider og underholdning, vi tilbyder eller modtager, følger bestemmelserne i denne erklæring og virksomhedens politik. Opfattelse forveksles ofte med virkelighed.

Når udgifterne overstiger beløbene i henhold til virksomhedens politik uden passende godkendelse fra vores juridiske afdeling, kan der være anledning til at tro, at der træffes forretningsbeslutninger på baggrund af de udvekslede genstande og ikke på grund af beskaffenheden af vores varer og tjenester. Derfor undgår vi upassende gaver, der kan give andre anledning til at konkludere, at der er en interessekonflikt, eller at der er truffet forretningsbeslutninger på en upassende baggrund.



## Hvordan ser det ud i vores daglige arbejde

- Kend grænserne for gaver og pengebeløb i henhold til den [globale politik om rejser og udgifter](#).
- Undlad at acceptere gebyrer, provisioner eller eventuelle andre personlige fordele fra eventuel person eller virksomhed, der er involveret i enhver transaktion med Paramount.
- Oplys omgående om enhver gave, du har modtaget eller er blevet tilbudt, som overstiger 500 USD (eller det tilsvarende beløb i din lokale valuta) ved hjælp af [oplysningsformularen for potentielle interessekonflikter](#), der findes i venstre side af portalen for onlineuddannelse.
- Vi beder aldrig om eller modtager penge til gavn for os selv, selv fra en aktuel eller potentiel leverandør, kunde eller konkurrent til vores virksomhed, uanset beløbet.
- Vi tilbyder eller leverer aldrig underholdning, måltider, transport, gaver eller andre fordele til nogen person i en forretningsrelation med virksomheden, bortset fra dem, der er rimelige og passende for de involverede personer og de igangværende forretninger (se den [globale politik for rejser og udgifter](#) vedrørende bestemte begrænsninger på at give ting af værdi).



# ADFÆRD I FORHOLD TIL GAVER, UNDERHOLDNING OG ANDRE FORRETNINGSERKENDTLIGHEDER

## Ofte stillede spørgsmål

**Spørgsmål:** Skal jeg oplyse om alle gaver, al underholdning eller andre tjenester?

**Svar:** Så længe værdien af den modtagne genstand eller tjeneste er under 500 USD (eller det tilsvarende beløb i din lokale valuta) og ikke forpligter dig eller påvirker din beslutningstagning på nogen måde, behøver du ikke at oplyse det. Kontakt din virksomheds HR-repræsentant eller Global Compliance-afdelingen, hvis du har eventuelle spørgsmål.



**Spørgsmål:** Efter at have afsluttet et vellykket projekt med en leverandør, bliver Tom billetter til en sportsbegivenhed af leverandøren som en takkegave. Hvilke foranstaltninger bør Tom tage for at afgøre, om han kan beholde dem?

**Svar:**

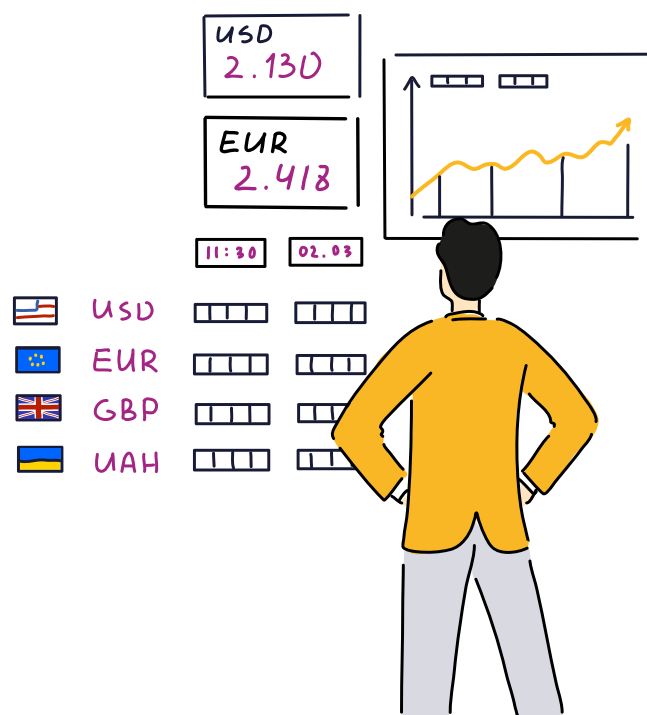
1. Kontrollere, at prisen på billetterne (herunder transport, osv.) ikke overstiger 500 USD (eller det tilsvarende beløb i din lokale valuta).
2. Vurdere om der vil blive udført forretninger ved begivenheden.
3. Oplyse modtagelse af enhver gave over 500 USD (eller det tilsvarende beløb) ved hjælp af [oplysningsformularen for potentielle interessekonflikter](#). Bemærk, at hvis du er usikker på værdien af en dyr gave, er det bedre at oplyse den, og derefter vil et medlem af Global Compliance-teamet kontakte dig med eventuelle spørgsmål.
4. Sikre, at det ikke påvirker hans evne til at træffe objektive forretningsbeslutninger for den pågældende leverandør i fremtiden, hvis han tager imod gaven.

## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- Vi fremmer aldrig en kendt konflikt med en af vores leverandører eller kunder eller med en embedsmand, f.eks. ved at foretage en betaling til en person, når vi ved, at pengene skulle indbetales til hans eller hendes arbejdsgiver.
- Vi tilbyder aldrig en gave eller invitation til underholdning til en embedsmand uden først at diskutere det med Paramounts juridiske afdeling eller Compliance-afdeling.
- Vi tilbyder eller leverer aldrig underholdning, måltider, transport, gaver eller andre fordele til nogen person i en forretningsrelation med virksomheden, bortset fra dem, der er rimelige og passende for de involverede personer og de igangværende forretninger (se [Paramounts globale politik om rejser og udgifter](#) vedrørende bestemte begrænsninger på at give og modtage ting af værdi).

For yderligere oplysninger om at *give* gaver kan du læse [Paramounts globale politik om rejser og udgifter](#) eller kontakte [T&E-teamet](#) for vejledning. Hvis du har spørgsmål om *modtagelse* af gaver, bedes du kontakte [Global Compliance](#).

# FORTROLIGHED, INSIDERHANDEL OG RIMELIG OFFENTLIGGØRELSE



## Derfor er det vigtigt

Når vi udfører Paramounts forretninger, får vi ofte fortrolige eller beskyttede oplysninger om Paramount, deres forretninger, kunder, kundeemner eller andre tredjeparter.

Misbrug af disse oplysninger kan skade Paramounts forretning og omdømme. Hver af os skal derfor bevare fortroligheden af alle de oplysninger, vi har fået overdraget, medmindre offentliggørelse er godkendt af Paramount eller er påkrævet ved lov.

Insiderhandel er ulovlig. Derfor må vi under ingen omstændigheder handle, opfordre andre til at handle eller anbefale værdipapirer eller relaterede finansielle instrumenter, mens vi er i besiddelse af væsentlige ikke-offentlige oplysninger ("MNPI") relateret til disse værdipapirer eller instrumenter. Væsentlige oplysninger betyder oplysninger, som en rimelig investor ville anse for vigtige i forbindelse med en beslutning om at købe, beholde eller sælge værdipapirer.

Derudover er Paramount underlagt regler og bestemmelser, der forbyder selektiv offentliggørelse af MNPI. Disse regler og bestemmelser forbyder deling af MNPI (mundtligt eller skriftligt) med værdipapiranalytikere, markedsprofessionelle og andre, medmindre sådanne oplysninger videregives bredt og samtidigt til offentligheden.

## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- ▶ Vi diskuterer aldrig fortrolige eller følsomme oplysninger om virksomheden offentligt uden for de relevante kanaler. Det gælder online, i chatrum, på hjemmesider, i blogge eller via sociale medier som Facebook, LinkedIn og Twitter.
- ▶ Vi kommer aldrig med udtalelser, der er skadelige for Paramount, eller som afspejler os dårligt som dets repræsentanter.
- ▶ Vi hjælper aldrig investorer eller andre analytikere med oplysninger om Paramount, deres konkurrenter eller branchen, medmindre det er en åbenlys del af vores job.
- ▶ Vi køber eller sælger aldrig Paramount-aktier eller andre værdipapirer, mens vi er i besiddelse af MNPI.
- ▶ Vi giver aldrig "tip", hvilket betyder at vi aldrig kommunikerer MNPI til brug for køb eller salg af Paramount-aktier eller andre værdipapirer, medmindre det er godkendt af en chef, der er bemyndiget til at offentliggøre MNPI.

For yderligere oplysninger bedes du kontakte en advokat i [Corporate Securities Legal-teamet](#).

# FORTROLIGHED, INSIDERHANDEL OG RIMELIG OFFENTLIGGØRELSE

## Eksempler på fortrolige eller beskyttede oplysninger:

- Alle ikke-offentlige oplysninger vedrørende Paramount, deres forretninger, branche, konkurrenter, økonomi, resultater eller kundeemner eller oplysninger, der kan give Paramount en konkurrencemæssig fordel.
- Alle ikke-offentlige oplysninger, der leveres af en tredjepart med en forventning om, at sådanne oplysninger vil blive holdt fortrolige og kun vil blive brugt til det forretningsformål, som de overdrages til.

## Eksempler på væsentlige oplysninger:

Alt, hvad en fornuftig investor ville anse for at være vigtigt i beslutningen om at købe, beholde eller sælge værdipapirer, såsom:

- Optjening og økonomiske resultater.
- Reklametendenser og -analyser.
- Budgetter og planlægningsdokumenter.
- Nyheder om væsentlige fusioner, opkøb, frasal, arrangementer med distributører eller andre kommercielle transaktioner.
- Større retssager.
- Væsentlige nyheder om vores film, shows eller talenter.
- Væsentlige produkt- eller markedsnyheder.
- Den øverste ledelsesudvikling.

## Krav til forhåndsgodkendelse af Paramount-værdipapirer

Visse direktører, ledere og andre medarbejdere hos Paramount er, på grund af deres stilling, underlagt yderligere begrænsninger ("vinduer" og/eller "forhåndsclearing") på handel med Paramount-værdipapirer. Hvis disse gælder for dig, vil du modtage et detaljeret notat, der forklarer reglerne.

## Hedging-begrænsninger for Paramount-værdipapirer

Det er forbudt for alle Paramount-medarbejdere at være "kortfristede" ejere af Paramount-værdipapirer. Det betyder, at du ikke må sælge Paramount-værdipapirer "kort" eller købe eller sælge nogen værdipapirer (som f.eks. optioner til fast købspris, optioner til fast salgspris og andre afledte værdipapirer), hvis denne handling vil resultere i modtagelse af en gevinst eller fordel, hvis prisen på Paramount-værdipapiret falder.

Du må heller ikke indgå eventuelle afledte transaktioner med hensyn til fordelagtigt ejerskab af Paramount-værdipapirer (herunder ikke-opkøbt aktiekompensation), såsom eventuelle kortsalg, videresalg, aktieswaps, option eller krav, der er baseret på Paramounts aktiepris. Vi arbejder alle hårdt på at øge værdien af vores virksomhed, og det ville være uforeneligt med Paramounts aktionærers interesser og virksomhedens langsigtede værdi, hvis vi var involverede i kortfristede spekulationer i Paramount-værdipapirer eller personligt kunne tjene på et fald i Paramounts aktiepris.

## Pantsætningsbegrænsninger for Paramount-værdipapirer

Vores ledere, afsnit 16-funktionærer og alle andre medarbejdere, der rapporterer direkte til den administrerende direktør, har forbud mod at besidde Paramount-værdipapirer på en marginkonto eller at pantsætte Paramount-værdipapirer (herunder at bruge Paramount-værdipapirer som sikkerhed for et lån). Vores forbud mod pantsætning gælder for alle aktier, der besiddes af personer, der er omfattet af politikken, uanset hvordan sådanne aktier blev erhvervet, og kan ikke fraviges ved forhåndsgodkendelse.

## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- Vi handler aldrig med aktier eller andre værdipapirer hos en forretningspartner eller potentiel forretningspartner, mens vi er i besiddelse af MNPI.
- Bevarelse af fortroligheden af ikke-offentlige oplysninger, selv efter at vores ansættelse (eller tjeneste som direktør) er ophørt.
- Vi tillader aldrig uautoriseret optagelse af nogen Paramount-forretning ved brug af lyd- eller videooptagere eller andre elektroniske optagelsesenheder eller andre ikke-manuelle eller ikke-skriftlige metoder (alle undtagelser fra denne regel kræver udtrykkelig godkendelse fra en Paramount-jurist og HR-afdelingen).
- Vi anerkender, at de eneste Paramount-chefer, der har tilladelse til at offentliggøre MNPI, er: den administrerende direktør, økonomichefen, den juridiske chef og cheferne for investorrelationer og virksomhedskommunikation.

For yderligere oplysninger bedes du kontakte en advokat i [Corporate Securities Legal-teamet](#).



# ANSVARLIG BRUG AF SOCIALE MEDIER



## Derfor er det vigtigt

Sociale medier kan hjælpe med at forstærke vores indflydelse, opfylde vores forretningsbehov og styrke vores forbindelser til publikum, partnere, kolleger og andre vigtige interessenter.

Personlig brug af sociale medier på arbejdet kan virke harmløs, men vær opmærksom på, at du kan holdes ansvarlig for eventuelle tilknyttede konsekvenser, hvis dine personlige indlæg påvirker dit arbejde eller overtræder virksomhedens politik. Som medarbejdere er vi ansvarlige for det indhold, vi offentliggør online, så det er vigtigt at være opmærksomme på de involverede risici og udøve diskretion til enhver tid og på alle platforme.

## Eksempler på uacceptabel brug af sociale medier:

- At bruge, vise eller gemme skriftligt eller grafisk materiale – herunder nedsættende bemærkninger, personlige fornærmelser eller sjofle bemærkninger – der latterliggør eller udviser fjendtlighed over for en gruppe eller en person.
- Kommunikation af specifikke trusler om vold eller opfordring til voldshandlinger.
- Deling eller distribution af upassende indhold med dig selv eller andre.
- Offentliggørelse eller videregivelse af fortrolige eller ikke-offentlige oplysninger.
- Udførelse af forretninger af enhver art eller erhvervelse af kunder på vegne af Paramount uden tilladelse.
- Fremsættelse af usande udsagn om dig selv, din rolle hos Paramount, Paramount som virksomhed, deres afdelinger eller datterselskaber.
- Distribution af immateriel ejendom uden tilladelse eller forudgående skriftligt samtykke, for så vidt angår Paramount-indhold.

## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- Søg skriftlig godkendelse før videregivelse eller henvisning af Paramounts fortrolige eller proprietære oplysninger, eller dem tilhørende en anden person eller virksomhed. Hvis du er i tvivl, skal du spørge din leder eller HR-repræsentant.
- Gør det klart, at du repræsenterer dig selv, ikke Paramount (f.eks. ved at skrive i første person i din kommunikation), når du deltager i sociale medier til personlig brug. Husk altid på, at hvis du angiver, hvor du arbejder på dine personlige sociale medier, kan folk online kontakte din arbejdsgiver for at klage over dine online handlinger.
- Oprethold andre adgangskoder til arbejdsbrug end de adgangskoder, du bruger til personlige it-værktøjer. Derudover må du aldrig følge links eller downloade software på sociale mediesider, der er opslået af ubekræftede personer eller organisationer.
- Foretag aldrig fortrolig forretning med en kunde eller partner gennem personlige apps i de sociale medier eller lignende steder.
- Brug dit rigtige navn og titel (ikke et alias), når du er på sociale medier til arbejde – for at sikre, at Paramounts professionelle og forretningsmæssige standarder forbliver intakte.
- Overhold følgende standard forud for deling af indhold online til arbejdsformål: Hvis noget gør dig bare det mindste utryk, så stop, og spørg din leder til råds om, hvad vi skal gøre, eller kontakt din HR-repræsentant for at få hjælp til næste skridt.
- Oprethold vores virksomheds indsats for at skabe en chikanefri og inkluderende arbejdsplads i din sociale medieaktivitet, herunder til personlig brug (som kan blive et problem på arbejdspladsen). Manglende opretholdelse kan medføre disciplinære foranstaltninger eller – i værste fald – opsigelse.
- Overhold alle politikkerne indeholdt i denne erklæring (bemærk, at individuelle forretningsenheder kan have supplerende sociale mediepolitikker, som også gælder) og oprethold Paramount-værdier under kommunikation på sociale medier til professionel og personlig brug.

For flere oplysninger, se vores [politik for sociale medier](#)

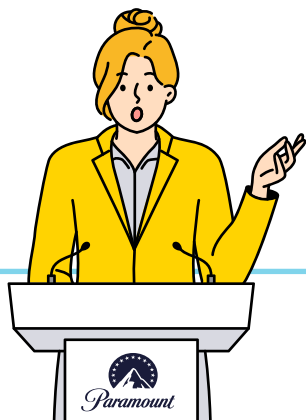


# TAL PÅ VIRKSOMHEDENS VEGNE

## Derfor er det vigtigt

Det er vigtigt, at vores målgrupper, partnere, investorer og andre vigtige interessenter modtager klare og konsekvente meddelelser om vores virksomhed. Autoriserede Paramount-talspersoner har den nødvendige uddannelse og viden til bedst at kommunikere virksomhedsmeddelelser, forretningsstrategi og -politikker, og til at repræsentere vores positioner nøjagtigt.

Deling af fortrolige og/eller ikke-offentlige forretningsoplysninger eller anden tale på vegne af Paramount uden korrekt godkendelse kan udsætte vores virksomhed for juridisk eller økonomisk risiko, som du kan holdes personligt ansvarlig for.



For yderligere oplysninger bedes du kontakte [Paramounts afdeling for virksomhedskommunikation](#).

## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- Vær opmærksom på, at udsendelse af pressemeddelelser eller skriftlige erklæringer om Paramounts forretning udelukkende er den relevante Paramount-kommunikationsafdelings ansvar.
- Videre-send alle medieanmodninger – selv de anmodninger, der virker uformelle – til Paramount Corporate Communications eller til det relevante kommunikationsteam for brandet/afdelingen.
- Læg aldrig nogen interne oplysninger om Paramount op online, herunder på sociale medieplatforme, uden forudgående godkendelse. Vi forbyder eksterne konsulenter, banker, advokatfirmaer eller andre tredjeparter, der arbejder under vores supervision, at kommentere på Paramount-sager uden tilladelse.
- Vi konsulterer den relevante Paramount-kommunikationsafdeling eller virksomhedens stedfortræder (ud over andre nødvendige godkendelser), før vi accepterer en talemulighed eller et engagement (f.eks. tale, nyhedsinterview, præsentation osv.). Når du taler offentligt eller i branchefora, skal du altid skelne mellem dine personlige synspunkter og Paramounts synspunkter. Medlemmer af bestyrelsen kan kontakte Paramounts koncerne sekretær med eventuelle spørgsmål om deres deltagelse i foredrag.



# TAL PÅ VIRKSOMHEDENS VEGNE

## Ofte stillede spørgsmål

**Spørgsmål:** Hvad med filantropi og forretningspriser?

**Svar:** Som en engageret og socialt ansvarlig virksomhed forpligter Paramount sig til at støtte velgørenhedsorganisationer i deres lokalsamfund og brancher. Som en hjælp til at koordinere disse bestræbelser skal vi indhente godkendelse, inden vi accepterer nogen invitation, om at blive behandlet som en Paramount-repræsentant eller tage en ledelsesposition som en Paramount-repræsentant til en velgørenhedsbegivenhed eller -organisation. Vi skal ligeledes indhente forhåndsgodkendelse af alle velgørende bidrag ved hjælp af Paramounts midler eller ressourcer ved at kontakte Paramounts [Corporate Social Responsibility-team](#) (enkeltpersoner, der sidder i bestyrelsen, skal indhente godkendelse fra Paramounts generalsekretær).

**Spørgsmål:** Må jeg tale uofficielt med en journalist, hvis jeg tror, at jeg ikke bliver citeret?

**Svar:** Nej. Selv hvis du ikke bliver citeret, kan der være lovmæssige, finansielle og konkurrencemæssige risici for både dig og Paramount, hvis du kommunikerer med en journalist. Disse regler gælder for alle mediekontakter – du må ikke tale "officielt" eller "uofficielt" eller tilbyde ikke-tilskrevne eller "baggrundsplysninger.



## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- ▶ Underret den relevante Paramount-kommunikationsafdeling, hvis du forventer eventuel kontakt med medierne om ikke-Paramount-relateret forretning, der kan resultere i en henvisning til Paramount. Hvis du er medlem af bestyrelsen, skal du kontakte Paramounts generalsekretær.
- ▶ Kontakt straks en jurist fra din juridiske afdeling, hvis du modtager en forespørgsel, et opkald eller anden korrespondance (f.eks. en stævning) fra en retshåndhævende eller lovgivende institution, eller fra en advokat, vedrørende påståede overtrædelser af love eller politikker begået af personer, der er knyttet til Paramount.
- ▶ Vi skal sikre, at eventuelle eksterne præsentationer – selv hvis de er godkendt af det relevante Paramount Communications-team – ikke inkluderer virksomhedens økonomiske oplysninger, medmindre sådant materiale tidligere er blevet gennemgået og godkendt af Paramounts økonomiafdeling og juridiske afdeling.
- ▶ Vi indhenter godkendelse fra den relevante Paramount-afdeling for virksomhedskommunikation, før et produkt eller en forretning godkendes på vegne af vores virksomhed.

For yderligere oplysninger bedes du kontakte [Paramounts afdeling for virksomhedskommunikation](#).



# DELTAGELSE I DEN POLITISKE PROCES

## Derfor er det vigtigt

Vi støtter medarbejdere, der ønsker at deltage i offentlige handlinger som privatpersoner, uanset om dette er frivilligt arbejde for politiske kampagner, pengebidrag til kandidater eller politiske handlingsudvalg eller deling af deres politiske synspunkter. Det skal dog altid være tydeligt for udefrakommende, at dette er dine aktiviteter og engagementer, som ikke har noget at gøre med Paramount.

Brug af Paramounts navn eller kilder på en måde, der antyder, at virksomheden sponsorerer eller støtter dine aktiviteter, forvansker den demokratiske proces og kan være i strid med føderale bestemmelser vedrørende politiske bidrag. I henhold til loven og virksomhedens politik bidrager vi aldrig med Paramounts midler, aktiver, tjenester eller faciliteter til eller på vegne af et amerikansk politisk parti, en amerikansk kandidat eller et politisk handlingsudvalg.



For yderligere oplysninger bedes du kontakte [Government Relations](#).

## Nøglebegreber

### Offentlig embedsmand:

En valgt eller udpeget embedsmand eller enhver anden embedsmand eller medarbejder for en udenlandsk, føderal, statslig eller lokal lovgivende forsamling, udøvende administrerende myndighed eller anden statslig myndighed, kommission, bestyrelse, myndighed eller offentlig fond, herunder statsejede selskaber, som f.eks. film- og medievirksomheder, eller enhver anden statslig eller halvstatslig enhed.

Paramounts medarbejdere og direktører må ikke give gaver af nogen værdi til nogen offentlig embedsmand eller til en offentlig embedsmænds ægtefælle eller børn uden forudgående godkendelse heraf. Tilvejebringelse af forretningserkendtlighed, gave, betaling eller underholdning til en embedsmand, statsembedsmand, lokal eller politisk embedsmand, medarbejder, kandidat eller agent – uanset om den gives direkte eller gennem en mellemmand – skal forudgodkendes af vicedirektøren for globale offentlige politik- og regeringsrelationer og Paramounts Global Compliance.

## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- Overhold alle relevante love, der regulerer virksomhedens deltagelse i politiske opgaver, herunder politiske bidrag.
- Vi sikrer, at vi ikke bruger virksomhedens tid, ejendom eller faciliteter til nogen personlig politisk aktivitet.
- Vi bruger aldrig Paramounts navn på en måde, der antyder, at virksomheden sponsorerer eller støtter vores personlige politiske aktiviteter.
- Vi presser aldrig kolleger til at yde politiske bidrag eller støtte eller stille op mod andre kandidater til offentlige poster.
- Vi opnår godkendelse fra Paramounts afdeling for regeringsrelationer før involvering i politisk aktivitet på virksomhedens vegne.
- Vi indhenter godkendelse fra Paramount Government Relations Office og Paramount Global Compliance efter behov, før der tilbydes gaver af nogen værdi til en embedsmand eller til embedsmændens ægtefælle eller barn.
- Vi indsender [autorisationsformularen angående invitation af embedsmænd til en Tentpole-begivenhed](#) til afdelingen Compliance and Government Relations til godkendelse, før vi tilbyder billetter, indkvartering eller transport til en af vores tentpole-begivenheder (såsom EMA'er, KCA'er osv.) til en embedsmand.

# BRUG OG BESKYTTELSE AF PARAMOUNTS AKTIVER

For yderligere oplysninger bedes du læse vores [politikker for informationssikkerhed](#) eller kontakte [afdelingen for informationssikkerhed](#).

## Derfor er det vigtigt

Virksomhedens aktiver har mange former (se listen nedenfor). Upassende brug eller manglende beskyttelse af aktiver kan have en direkte negativ indflydelse på vores evne til at drive en effektiv og rentabel forretning. Alle har et fælles ansvar for at forebygge tab, skade, tyveri, uautoriseret eller upassende brug eller spild af virksomhedens aktiver.

### Virksomhedsaktiver omfatter, men er ikke begrænset til:

- Fysiske aktiver, f.eks. det sted, vi arbejder, film, bøger, registreringer og forretningsudstyr.
- Finansielle aktiver, såsom kontanter, værdipapirer, udestående fordringer og investeringer.
- Beskyttede oplysninger, herunder immateriel ejendom som f.eks. forretningshemmeligheder, medieindhold, patenter, varemærker og ophavsrettigheder, serienavne og -titler samt fortrolige forretningsoplysninger.
- Kontraktrettigheder og licenser.
- Informations- og kommunikationssystemer og data, herunder elektroniske data eller meddelelser, der er lagret i eller sendt af eller til disse systemer, eller når de vedrører virksomhedens forretning.

Bemærk: Virksomhedsoplysninger, der findes eller opbevares på personlige enheder, udstyr og/eller opbevaringsenheder, er stadig underlagt disse politikker.

### Eksempler på forbudte aktiviteter:

- At bruge et Paramount-informationssystem til at deltage i indsamling eller overførsel af materiale, der er i strid med chikane- eller diskriminationslovgivning eller andre Paramount-politikker.
- At give bedrageriske tilbud om produkter, genstande eller tjenester, der stammer fra et Paramount-informationssystem, eller udføre anden forretning end Paramount-forretning.
- At ødelægge, ændre eller misbruge computerhardware eller -software, netværksudstyr, printere, andre informationssystemer og oplysninger, der kan være relevante i juridiske spørgsmål.
- At bruge en krypteret bærbar computer, tablet, mobil enhed eller ekstern lagringsenhed til at kopiere eller gemme følsomme, fortrolige og/eller personlige oplysninger.
- At gemme følsomme eller personligt identificerbare oplysninger på en bærbar computer, tablet, mobil enhed eller ekstern lagringsenhed, medmindre din jobfunktion kræver det. Lagring skal altid ske i overensstemmelse med vores politikker om informationssikkerhed.

## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- Brug aldrig Paramounts varemærker, titler, serier osv. til ikke-arbejdsrelaterede aktiviteter uden skriftlig tilladelse fra Paramounts juridiske afdeling.
- Anerkend, at alle dokumenter, data, optagelser, udstyr eller andre genstande, der bruges i forbindelse med vores arbejde, er og vil forblive Paramounts ejendom, selv når de opbevares på en enhed eller placering, der ikke tilhører virksomheden, og som bruges til virksomhedens forretning. Dette omfatter private sociale medier, hvis Paramounts arbejde udføres på disse platforme, eller hvis de bruges til at opslå forretningsfølsomme eller fortrolige oplysninger. Vær forsigtig ved oprettelse af personlige dokumenter på virksomhedens computere og enheder, da de muligvis ikke forbliver personlige og forbliver Paramounts ejendom. Denne politik tager altid hensyn til lokal lovgivning.
- Gennemgå alle leverandører, der håndterer kreative eller indholdsrelaterede aktiver, sammen med Paramount Content Security Team.
- Del aldrig virksomhedens forretningshemmeligheder og andre beskyttede oplysninger med nogen uden forudgående godkendelse fra ledelsen.
- Returner al virksomhedens ejendom ved ophør af ansættelse hos Paramount.
- Gør kun rimelig og lejlighedsvis personlig brug af virksomhedens aktiver, herunder udstyr og medarbejdernes tid.
- Ved brug af Paramount-teknologi skal alle software- eller hardwareinstallationer udføres i overensstemmelse med Paramounts informationssikkerhedspolitikker. Dette undgår potentialet for at indføre skadelige programmer i netværket eller serveren (f.eks. vira, orme, trojanske heste, spyware, malware, ransomware eller inficerede eksekverbare filer).
- Brug af e-mail og voicemail i overensstemmelse med [Paramounts politikker for informationssikkerhed](#).
- Vær opmærksom på, at al e-mail og voicemail ved hjælp af Paramounts systemer ikke er privat kommunikation. Virksomheden kan overvåge deres indhold. En sådan overvågning udføres altid i overensstemmelse med lokal lovgivning.

# BESKYTTELSE AF PARAMOUNT-DATA OG PERSONOPLYSNINGER

## Paramount forpligtelse til databeskyttelse og informationssikkerhed

Hos Paramount respekterer og beskytter vi fortroligheden og sikkerheden bag oplysninger, som enkeltpersoner betror os, og vi er forpligtede til at indsamle, bruge og beskytte personoplysninger i overensstemmelse med alle gældende love om beskyttelse af personoplysninger og databeskyttelse. Vi beskytter personoplysninger ved at opretholde databeskyttelses- og informationssikkerhedsprogrammer, der er beregnet til at håndtere driftsmæssige og juridiske risici.

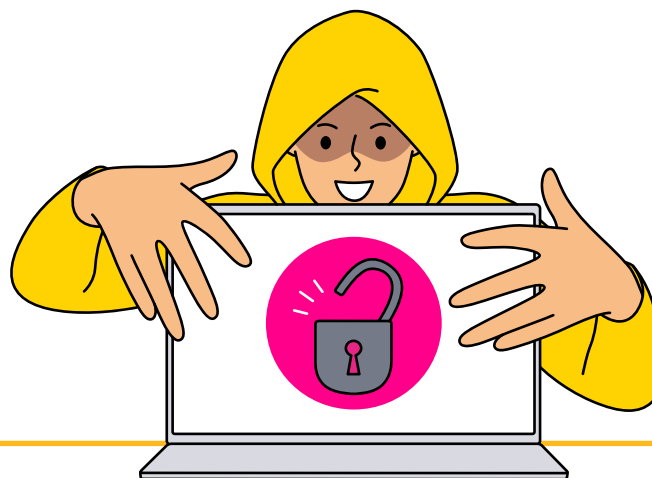
### Derfor er det vigtigt

Det er alles ansvar hos Paramount at overholde gældende privatlivs- og databeskyttelseslove og -forordninger, der regulerer indsamling, håndtering, deling og beskyttelse af personoplysninger fra vores kunder, medarbejdere, leverandører og forretningspartnere.

Manglende overholdelse af disse love eller manglende opfyldelse af enkeltpersoners forventninger til databeskyttelse kan skade vores medarbejdere og kunder og føre til betydelige bøder og juridiske omkostninger, skade på omdømmet og reduktion af offentlighedens tillid.

### Hvad er personoplysninger?

Personoplysninger er alle oplysninger vedrørende en identificeret eller identificerbar fysisk person. En identificerbar person er en person, der direkte eller indirekte kan identificeres, især ved henvisning til en identifikator, såsom et navn, et identifikationsnummer, en placering, en online identifikator (som kan omfatte en IP-adresse) eller en eller flere faktorer, der er specifikke for den pågældende persons fysiske, fysiologiske, genetiske, mentale, økonomiske, kulturelle eller sociale identitet. Dette omfatter oplysninger, der vedrører, beskriver, kan forbindes eller med rimelighed kan forbindes direkte eller indirekte med en bestemt forbruger eller husstand.



## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- ▶ **Privatliv er altafgørende.** Overhold alle gældende Paramount-politikker vedrørende databeskyttelse, sikkerhed og fortrolighed. For yderligere oplysninger, besøg [Privacy Hub](#).
- ▶ **Mindre er mere.** Vi bør kun indsamle, bruge, tilgå og opbevare personoplysninger, der er nødvendige og relevante for et specifikt forretningsformål.
- ▶ **Vær gennemsigtig og retfærdig.** Giv enkeltpersoner passende varsel om, hvordan deres personoplysninger indsamles, bruges og deles, herunder, hvor det er muligt, at tilbyde enkeltpersoner valg vedrørende brugen af deres personoplysninger. Tænk, før du deler. Del kun personoplysninger med dem, der har et forretningsmæssigt behov for at kende til dem. Tjek med juridisk afdeling, afdelingen for informationssikkerhed og databeskyttelsesgruppen, før du deler personoplysninger med eventuelle leverandører eller forretningspartnere, for at sikre, at passende kontroller og kontraktvilkår er på plads.
- ▶ **Slet dem.** Bortskaf personoplysninger, når det formål, hvortil du indsamlede dem, er fuldført, medmindre opbevaring er påkrævet ved gældende lov.
- ▶ **Hvis du ser noget, sig noget.** Underret straks informationssikkerhedsteamet, din direkte tilsynsførende eller den juridiske afdeling, hvis du har mistanke om eller kendskab til, at Paramounts systemer, data, indhold eller personoplysninger er blevet kompromitteret.

# BESKYTTELSE AF PARAMOUNT-DATA OG PERSONOPLYSNINGER

## Paramounts politikker for informationssikkerhed og databeskyttelse:

- [Politik for informationssikkerhed](#)
- [Privacy Hub](#)

## Sådan beskytter vi Paramounts oplysninger

Du skal altid konsultere og overholde Paramounts sikkerheds- og databeskyttelsespolitikker, og du skal være opmærksom på, hvornår kryptering eller andre sikkerhedsforanstaltninger er påkrævet. Dette er især vigtigt, når din rolle kræver, at du bruger begrænsede, ikke-offentlige, fortrolige oplysninger og/eller personoplysninger.

Når du indgår kontrakter med tredjeparter (herunder, uden begrænsning, forretningspartnere, leverandører, samproduktionsvirksomheder), som kan opnå adgang til Paramount-oplysninger, herunder, uden begrænsning, begrænsede, ikke-offentlige, fortrolige oplysninger og/eller personoplysninger fra Paramounts kunder/forbrugere eller arbejdsstyrke, skal de overholde Paramounts politikker, herunder, uden begrænsning, dokumentere anvendelse af relevante kontroller vedrørende indsamling, brug, sikkerhed og videregivelse af oplysninger.

Rådfør dig altid med din juridiske Paramount-repræsentant, før du indsamler, bruger og/eller deler enhver form for begrænsede, ikke-offentlige, fortrolige oplysninger eller personoplysninger.



## Vigtige bestræbelser til beskyttelse af Paramounts oplysninger

Implementer og vedligehold rimelige tekniske, administrative og fysiske sikkerhedsforanstaltninger, -praksisser og procedurer for at sikre Paramounts computernetværk og deres elektroniske systemer, og forebygge uautoriseret indsamling, brug, ændring, offentliggørelse eller bortskaffelse af nogen personlige oplysninger, herunder:

- Del aldrig dine loginoplysninger til netværket med nogen.
- Begræns adgang til dem, der har brug for at kende oplysningerne til deres udpegede formål.
- Afidentificer personoplysninger, hvor det er muligt, ved at anvende metoder som aggregering, hashing, tokenisering, anonymisering, kryptering osv.
- Brug godkendte sikre mekanismer til at sende eller overføre personoplysninger inden for eller uden for virksomheden.
- Sørg for, at optegnelser, der indeholder personoplysninger, opretholdes, opbevares og bortskaffes i overensstemmelse med Paramounts politikker og procedurer.

For yderligere oplysninger bedes du kontakte [informationssikkerhedsteamet](#) og besøge [Privacy Hub](#).

# HAV RESPEKT FOR IMMATERIELLE EJENDOMSRETTIGHEDER

## Derfor er det vigtigt

Som en virksomhed med betydelige immaterielle ejendomsaktiver, som vi gør en stor indsats for at beskytte, har vi meget stor respekt for andres immaterielle rettigheder. Vi anerkender, at pirateri og andre typer for overtrædelser ikke blot har indflydelse på vores bundlinje, men også har negativ indflydelse på økonomien som helhed. Ud over at være ulovlig medfører sådanne handlinger tab af job, lønninger og indtægter. Disse er tab, der berører os selv samt vores venner, kolleger og forretningspartnere. Vi har alle sammen et ansvar for ikke at deltage i aktiviteter, der krænker Paramounts eller andres immaterielle rettigheder.

## Hvad er inkluderet i intellektuel ejendom?

Intellektuel ejendom omfatter herunder ophavsrettigheder, patenter, rettigheder til offentliggørelse, rettigheder til privatlivets fred, rettigheder til omdømme (dvs. retten til at undgå injurier), open-source-licenser, servicemærker, varemærker og forretningshemmeligheder.

## Eksempler på krænkelse af immateriel rettighed:

- At uploade, downloade, streame, e-maile eller på anden måde distribuere musik, film, tv-shows, bøger, artikler, software, fotografier, interaktive spil eller andet ophavsretligt beskyttet materiale uden først at indhente tilladelse fra de(n) relevante rettighedshaver(e).
- At duplikere, distribuere, sælge, vise eller udføre andres intellektuelle ejendom uden først at indhente tilladelse fra de(n) relevante rettighedsindehaver(e).
- At udvikle eller producere nyt materiale såsom musik, film, tv-shows, bøger, artikler, software, interaktive spil eller fotografier ved at anvende, inkorporere, skabe fra eller på anden måde baseret på andres intellektuelle ejendom uden først at indhente tilladelse fra de(n) relevante rettighedsindehaver(e) eller på anden måde sikre godkendelse fra den juridiske afdeling.

## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- ▶ Følg alle love om intellektuel ejendom, herunder ophavsrettigheder, varemærker, patenter, forretningshemmeligheder, rettigheder til offentliggørelse, rettigheder til privatlivets fred, rettigheder til omdømme (dvs. retten til ikke at blive nedgjort) og open-source-licens (samlet benævnt "intellektuel ejendom").
- ▶ Du må aldrig duplikere, distribuere, udføre, vise eller på anden måde bruge andres intellektuelle ejendom uden tilladelse fra ejerne af nogen og alle sådanne rettigheder, medmindre andet er tilladt ved lov. Ligeledes må du aldrig bruge eller tillade andre at bruge Paramounts aktiver, teknologi eller andre ressourcer til at krænke, skade eller på anden måde overtræde andres immaterielle rettigheder.
- ▶ Kontakt den juridiske afdeling, før du involverer dig i et kommercielt eller forretningsmæssigt forhold med en enhed eller person, som du mistænker for ikke at respektere Paramounts eller andres immaterielle rettigheder.
- ▶ Tilgå aldrig eller gør aldrig forretninger med noget websted, program, software, forretning eller tjeneste, der muliggør eller fremmer piratkopiering eller andre typer krænkelse af intellektuel ejendom.
- ▶ Indhent tilladelse fra Paramount før brug af Paramounts brands, titler, shows eller anden intellektuel ejendom.
- ▶ Brug aldrig software uden licens på noget Paramount-system eller på en Paramount-hardwareenhed, eller når der på anden måde udføres arbejde for Paramount.
- ▶ Kopiér eller download aldrig software uden tilladelse fra vores teknologiafdeling.



# HAV RESPEKT FOR IMMATERIELLE EJENDOMSRETTIGHEDER

## Ofte stillede spørgsmål

**Spørgsmål:** Jeg læste en artikel i et blad, hvor nogle af Paramounts initiativer fremhæves. Jeg kunne godt tænke mig at dele dem med nogle af vores leverandører. Må jeg kopiere artiklen og sende den til udvalgte personer?

**Svar:** Du må ikke kopiere artiklen og sende den til andre uden behørig tilladelse fra indehaveren af ophavsrettighederne. Rådfør dig med den juridiske afdeling for at sikre, at sådanne handlinger er tilladte.

**Spørgsmål:** Må jeg lægge Paramount-indhold ud på internettet? Hvad hvis det kun er på min personlige blog?

**Svar:** Kun Paramount-indhold, som du har tilladelse til, må distribueres og lægges ud på internettet. Indhent Paramounts tilladelse, før du bruger dets indhold, logoer eller anden intellektuel ejendom på personlige websteder, blogs eller andre medier.

**Spørgsmål:** Hvordan kan jeg være sikker på, om et bestemt websted/applikation/del af software/virksomhed/tjeneste er involveret i piratkopiering eller andre typer krænkelse af immaterielle rettigheder?

**Svar:** Kontakt den juridiske afdeling og/eller send en e-mail til indholdsbeskyttelsesteamet, hvis du er usikker på, om et bestemt websted eller en bestemt tjeneste er involveret i krænkelse af intellektuel ejendom.



Kontakt en medarbejder i din juridiske afdeling for yderligere oplysninger. For at rapportere den mistænkte krænkelse af Paramounts intellektuelle ejendomsrettigheder (herunder, men ikke begrænset til, tilfælde af privatkopiering), bedes du e-maile Paramounts [Content Protection-team](#).

## Work made for hire

Enhver opfindelse, opdagelse, koncept, proces eller andet arbejde forbundet med Paramounts forretning, som en medarbejder skaber (alene eller med andre) i løbet af sin ansættelse – herunder eventuelle ophavsrettigheder, patenter, forretningshemmeligheder, varemærker eller andre kreationer – betragtes som "work made for hire". Paramount vil blive anset som eneste ejer af alle rettigheder for sådanne værker og opfindelser. Det betyder, at Paramount har eneret til at udnytte, licensere eller på anden måde gøre brug af de værker og opfindelser på en hvilken som helst måde, som Paramount vil.

Hvis sådanne værker eller opfindelser af én eller anden årsag ikke juridisk anses for at være "work made for hire", tildeler eller overfører certificering af denne erklæring sådanne rettigheder til Paramount. Medarbejdere indvilger også i at hjælpe Paramount med at sikre sig al nødvendig juridisk dokumentation til at tildele eller overføre sådanne rettigheder og autorisere Paramount til at underskrive sådan dokumentation på medarbejderens vegne, hvis det er nødvendigt. Intet i denne bestemmelse indskrænker, begrænser eller udgør en opgivelse af Paramounts rettigheder til sådanne værker og opfindelser.

# FORHINDRING AF BESTIKKELSE OG KORRUPTION



## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- Følg alle gældende love og Paramount-politikker om at give og modtage gaver og underholdning.
- Tilbyd, lov eller giv aldrig noget af værdi til en embedsmand eller nogen anden for at påvirke en forretningsbeslutning på upassende vis.
- Brug aldrig en agent eller en tredjepart til at foretage upassende betalinger.
- Registrer altid alle betalinger og kvitteringer fuldstændigt og nøjagtigt, og undlad at fejltilskrive eller skjule tvivlsomme betalinger i din regnskabsføring.
- Udvis behørig omhu over for agenter, mellemmand, facilitatorer og tredjeparter i samarbejde med en repræsentant fra din juridiske afdeling.
- Rådfør dig med en repræsentant for Paramounts juridiske afdeling, før du indgår kontrakt aftaler med tredjeparter, der vil interagere med eventuelle embedsmænd eller agere repræsentanter for Paramount.
- Søg godkendelse på forhånd fra Paramounts Compliance-afdeling, juridiske afdeling og Government Relations-afdeling, før du betaler for rimelige eller bona fide-udgifter for en embedsmand, eller før du giver en gave til en embedsmand.
- Indsend [autorisationsformularen angående invitation af embedsmænd til en Tentpole-begivenhed](#) til afdelingen Compliance and Government Relations til godkendelse, før vi tilbyder billetter, indkvartering eller transport til en af vores tentpole-begivenheder (såsom EMA'er, KCA'er osv.) til enhver embedsmand.
- Indberet alle betalinger, gaver eller udgifter, der kan få advarselslamperne til at blinke hos en medarbejder i Paramounts tilsynsafdelling eller juridiske afdeling.

## Derfor er det vigtigt

Når medarbejdere giver eller modtager upassende betalinger, undergraver det vores integritet, skader vores omdømme og sætter medarbejderne og vores forretning alvorligt på spil. Når bestikkelse bliver acceptabel forretningspraksis, skader det på lokalt niveau fattigere borgere i lokalsamfundene ved at gøre det meget sværere for dem at få retfærdig adgang til grundlæggende varer og tjenesteydelser uden at blive afpresset.

Der er desuden adskillige strenge internationale love, der forbyder bestikkelse i den offentlige sektor, hvilket betyder, at enhver gave til en udenlandsk embedsmand – uanset hvor harmløs eller lille gaven er – kan fortolkes som en bestikkelse med alvorlige konsekvenser til følge. Vi tilbyder eller modtager derfor aldrig nogen form for betaling eller andre incitamenter, der har til hensigt at opnå en upassende fordel i en forretningssituation.

## Vigtige definitioner

### Korruption:

Misbrug af et offentligt embede eller offentlige beføjelser for egen vindings skyld, eller misbrug af personlige beføjelser i forbindelse med forretning uden for regeringsregi.

### Bestikkelse:

At give, tilbyde, love eller modtage noget af værdi for at opnå en gunstig behandling. Det behøver ikke at være penge, og det behøver heller ikke at blive accepteret af modtageren for at blive betragtet som en bestikkelse.

### Noget af værdi:

Kan omfatte en gave, der giver personlige fordele til en person, f.eks. kontanter, underholdning, billetter til begivenheder, golf, rejser, indlogering, jobtilbud og betaling for tjenester.

### Embedsmand:

En valgt eller udpeget embedsmand eller enhver anden embedsmand eller medarbejder for en udenlandsk, føderal, statslig eller lokal lovgivende forsamling, udøvende administrerende myndighed eller anden statslig myndighed, kommission, bestyrelse, myndighed eller offentlig fond, herunder statsejede selskaber, som f.eks. film- og medievirksomheder, eller enhver anden statslig eller halvstatslig enhed.

Dette omfatter medarbejdere i statsejede medievirksomheder, politibetjente, medarbejdere, der arbejder i småbyer (såsom en borgmesters kontor eller parkafdeling), kommunale medarbejdere, der behandler licenser, tilladelser eller visa, eller enhver agent, konsulent eller repræsentant, der handler på vegne af en regering.

### Faciliteringsbetaling:

Disse er også kendt som "smørelse" og er mindre uretmæssige betalinger, bestiktelser eller drikkepenge til udenlandske embedsmænd for at fremskynde eller sikre udførelsen af en rutinemæssig regeringshandling. De er forbudt ifølge Paramounts politik.

# FORHINDRING AF BESTIKKELSE OG KORRUPTION



## Ofte stillede spørgsmål

**Spørgsmål:** Sandt eller falsk? En gave til en embedsmand skal godkendes på forhånd af en person i tilsynsafdelingen.

**Svar:** Sandt. Uanset hvor lille beløbet eller transaktionen er, skal alle gaver til embedsmænd godkendes først.

**Spørgsmål:** Er det tilladt at foretage betalinger til embedsmænd for at "lette" arbejdsgangen for at få tilladelser, licenser eller andre officielle dokumenter?

**Svar:** Nej. Paramounts politik tillader ikke betalinger, der letter arbejdsgangen. Hvis du har spørgsmål om, hvorvidt denne politik gælder for din specifikke situation, skal du kontakte en tilsynsførende, en jurist i virksomhedens juridiske afdeling eller Paramounts advokat, som håndterer din produktion, før du foretager nogen betaling.

**Spørgsmål:** Hvad med bidrag til politiske eller velgørende formål på vegne af nogen?

**Svar:** Bidrag fra Paramounts midler, aktiver eller faciliteter til en udenlandsk politiker eller et udenlandsk politisk parti er ikke tilladt uden skriftlig godkendelse fra Paramounts juridiske chef, ledende tilsynsførende og vicedirektøren for globale offentlige politik- og regeringsrelationer. Velgørende bidrag til en statslig enhed eller foretaget på vegne af eller for at indsmigre sig hos en embedsmand kan nogle gange udgøre bestikkelser.

**Spørgsmål:** Hvad hvis jeg er ude at rejse og står i en situation, hvor jeg føler, at mit helbred er truet, hvis jeg ikke foretager en betaling?

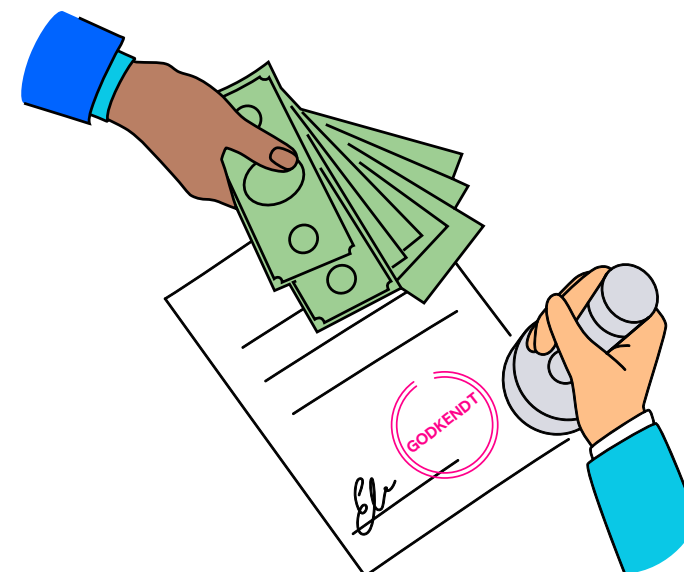
**Svar:** Din sundhed og sikkerhed er altid førsteprioritet. I det ekstreme tilfælde, hvor en medarbejder føler, at en sådan betaling er nødvendig for at beskytte deres sundhed eller sikkerhed, er den tilladt. Du skal kontakte Compliance-afdelingen så hurtigt som muligt, efter at en betaling under tvang er blevet foretaget. Bemærk dog, at en rejse- eller produktionsforsinkelse ikke svarer til en trussel mod ens helbred.

**Spørgsmål:** Hvilke af følgende transaktioner kan få advarslapperne til at blinke i forhold til Paramounts politik for bestikkelse og korruption?

- A. At foretage en "donation" til en lokal politibetjent for at få ham eller hende til at hjælpe til ved en begivenhed.
- B. At give fire koncertbilletter på første række til datteren af en medarbejder i et statsejet tv-selskab.
- C. En toldagent, der anmoder om drikkepenge for at hjælpe med at behandle dine papirer hurtigere.

**Svar:** Alt det ovenstående. I alle disse eksempler kan den anden part betragtes som en embedsmand, og derfor bør disse transaktioner få advarslapperne til at blinke. Hvis du forventer at stå over for et lignende scenarie i forretningsøjemed, bør du først kontakte en tilsynsførende for at få vejledning.

Ønsker du yderligere oplysninger, kan du gennemgå Paramounts [detaljerede antibestikkelses- og korruptionspolitik](#) eller kontakte [Global Compliance-afdelingen](#).





# REGISTRERING OG FOREBYGGELSE AF HVIDVASKNING

## Derfor er det vigtigt

Hvidvaskning af penge og ulovlig finansiering er alvorlige forbrydelser. I henhold til lovene i USA og andre lande, hvor vi gør forretning, skal virksomheder træffe foranstaltninger for at undgå at blive brugt til at hvidvaske ulovlige midler, der bruges til terrorisme og anden kriminell adfærd. På trods af vores forpligtelse til altid at overholde loven, vil selv en påstand om, at Paramount har kanaliseret ulovlige midler eller har været en "uskyldig" deltager i en sådan plan, være til stor skade for virksomhedens omdømme. Afhængigt af omstændighederne kan hvidvaskning af penge gennem virksomheden føre til alvorlig juridisk eksponering.

## Hvad er hvidvaskning af penge?

Hvidvaskning af penge er en form for økonomisk kriminalitet, der involverer at skjule den ulovlige kilde af midler.

Når en ulovlig aktivitet genererer overskud, forsøger enkeltpersoner eller gruppen, der udfører forbrydelsen, ofte at beholde og kontrollere pengene, mens de skjuler deres forbindelse til den underliggende aktivitet, der genererede den. For at gøre dette kan de "hvidvaske" pengene. Med andre ord kan de indføre pengene i det økonomiske system, udføre serier af transaktioner med henblik på at fjerne midlerne fra den oprindelige kilde og derefter bruge pengene til andre "lovlige" investeringer eller formål.

Ønsker du yderligere oplysninger, bedes du kontakte [Global Compliance-afdelingen](#).



## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

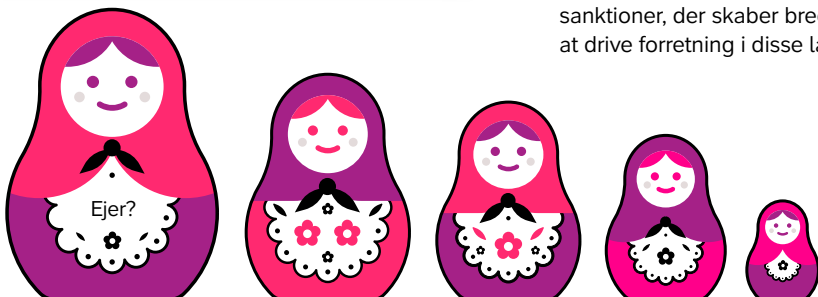
- Vær opmærksom over for nogen usædvanlig eller mistænkelig aktivitet, især i forbindelse med brugen af Paramount-forretningsaktiver, -processer eller -systemer til at overføre penge. Transaktioner til hvidvaskning af penge har til hensigt at være skjult eller kamoufleret, og det kan være vanskeligt at afgøre, hvorvidt en transaktion er legitim.
- Kontakt Global Compliance eller et medlem af den juridiske afdeling, hvis du identificerer eventuel mistænkelig aktivitet eller har spørgsmål om, hvorvidt en økonomisk aktivitet er legitim. Bed om hjælp til at vurdere, hvorvidt denne aktivitet kræver yderligere undersøgelse.
- Gør opmærksom på eventuelle bekymringer om aktiviteter, der skjuler eller kamouflerer midlers natur, placering, kilde, ejerskab eller kontrol. Hvis en kunde f.eks. er hemmelighedsfuld om deling af oplysninger, der normalt kræves til forretningsformål, eller lader til at skjule deres identitet, er der årsag til mistanke.
- Gør opmærksom på bekymringer om usædvanlige, uforklarlige transaktioner (f.eks. hvis en kunde overfører penge fra en konto og beder dig om at overføre dem tilbage til en anden konto).
- Tillad aldrig flytning af midler i kontanter eller på nogen måde, uden for USA i situationer, der er eller forekommer at være forbundet med ulovlig aktivitet.
- Overhold alle krav i den amerikanske lovgivning med hensyn til indberetning af modtagne beløb på mere end \$10.000 eller transport af mere end \$10.000 i kontanter ind i eller ud af USA.
- Indberet alle usædvanlige store, kontante betalinger til OPENLINE eller juridisk afdeling.

# OVERHOLDELSE AF INTERNATIONALE SANKTIONER OG EKSPORTKONTROLLER, LOVE OM ANTIBOYKOT OG MODERNE SLAVERI

## Derfor er det vigtigt

I henhold til de amerikanske handelssanktioner er der forbud mod at udføre forretninger med bestemte personer, enheder og lande af hensyn til den nationale sikkerhed, af politiske og økonomiske årsager, som f.eks. deres støtte til terrorisme, deltagelse i narkohandel eller spredning af masseødelæggelsesvåben. Der gælder amerikanske eksportkontroller ved forsendelse af varer, software eller teknologi til et andet land. En licens kan være påkrævet til eksport af visse emner (f.eks. nattesynskameraer) med anvendelse til "dobbelt anvendelse", såsom dem, der kan bruges af udenlandske regeringer eller militærenheder.

Ønsker du yderligere oplysninger, bedes du kontakte [Global Compliance-afdelingen](#).



## Hvem er mål for amerikanske handelssanktioner?

Amerikanske handelssanktioner er rettet mod visse lande (f.eks. Cuba og Iran) samt enkeltpersoner og enheder på SDN-listen og andre sanktionslister, der vedligeholdes af det amerikanske finansministeriums Office of Foreign Assets Control (OFAC). OFAC's SDN-liste og oplysninger om de amerikanske handelssanktioner er tilgængelige på [OFAC's websted](#).

Fra juni 2023 er Cuba, Iran, Nordkorea, Syrien og Krim-regionen i Ukraine, samt den såkaldte Donetsk-folkerepublik og den såkaldte Luhansk-folkerepublik, som er ikke-statskontrollerede regioner i Ukraine, underlagt omfattende amerikanske sanktioner. Venezuelas regering og en række russiske enkeltpersoner, finansielle institutioner og statsejede enheder er også underlagt betydelige amerikanske sanktioner, der skaber brede, praktiske restriktioner for at drive forretning i disse lande.

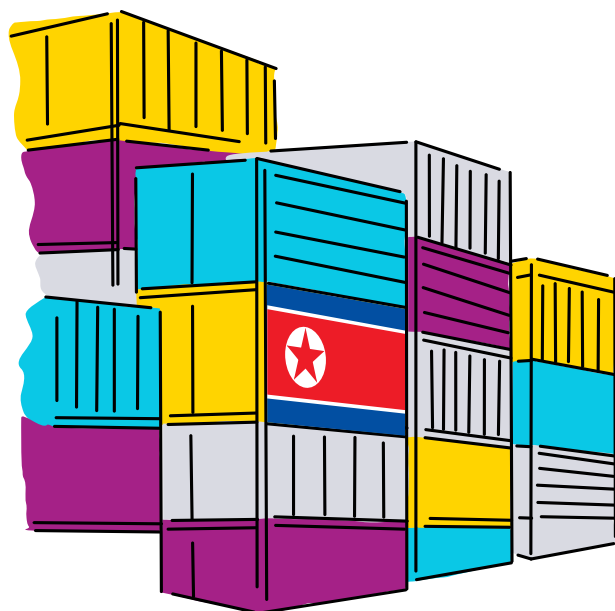
## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- Kontakt Compliance-afdelingen eller juridisk afdeling for at sikre, at vores globale handelsaktiviteter overholder alle gældende love, hvor dette er relevant.
- Gennemgå på forhånd med Compliance-afdelingen eller juridisk afdeling enhver foreslået aktivitet, der involverer et land, der er underlagt amerikanske handelssanktioner eller andre højrisikojurisdiktioner.
- Tag passende skridt til at screene potentielle kunder og forretningspartnere mod [listen over særligt udpegede statsborgere og blokerede personer](#) ("SDN-liste") samt enheder ejet af en SDN på 50 % eller mere, og kontakt Compliance-afdelingen eller Paramounts juridiske afdeling med det samme.
- Anerkend, at yderligere lande, personer eller enheder kan blive underlagt handelsrestriktioner i USA i fremtiden, efterhånden som nye sanktioner finder anvendelse, og straks kontakte Compliance-afdelingen eller Paramounts juridiske afdeling, hvis du har mistanke om, at dette kan være relevant for enheder eller enkeltpersoner, som vi har indgået partnerskab med.
- Tjek med juridisk afdeling, før du sender højteknologisk eller specialiseret udstyr til et andet land.
- Nægt at samarbejde med en boykotrelateret anmodning (som ofte involverer Israel) eller boykot, der er forbudt eller strafbar i henhold til amerikansk eller anden gældende lovgivning.
- Indberet straks enhver boykotrelateret anmodning til Paramounts juridiske afdeling eller Paramounts generalsekretær, hvis du er medlem af bestyrelsen.

# OVERHOLDELSE AF INTERNATIONALE SANKTIONER OG EKSPORTKONTROLLER, LOVE OM ANTIBOYKOT OG MODERNE SLAVERI

## Hvornår er de amerikanske eksportkontroller gældende?

De amerikanske eksportkontrolløve gælder for forsendelser til USA og for internationale overførsler af materialer af amerikansk oprindelse. Eksportlicenser kan være nødvendige til sofistikeret udstyr, såsom nattesynsudstyr eller specialkameraer, der bruges til filmning og produktion – eller produkter, der indeholder krypteringssoftware.



## Anti-boycot-love

Generelt forbyder amerikanske anti-boycotlove ethvert samarbejde med en udenlandsk boycot, der anses for at være ulovligt i henhold til amerikansk lov, på nuværende tidspunkt Den Arabiske Ligas boycot af Israel. Forbudte handlinger omfatter at nægte at gøre forretning med en anden person, bruge diskriminerende medarbejderpraksis, give oplysninger om en persons race, etniske oprindelse, religion, køn eller nationale oprindelse, give oplysninger om en persons tilknytninger eller forretningsrelationer med et bojkottet land eller med en person, der menes at være begrænset i at gøre forretning i et bojkottet land og bruge remburs, der indeholder bojkotrelaterede bestemmelser.

Amerikansk lovgivning kræver også rapportering af enhver anmodning om at overholde en sådan boycot. Hvis du modtager en sådan anmodning, herunder en anmodning om at overholde lovene i et land, der deltager i sådan en boycot (f.eks. Irak, Kuwait, Libanon, Libyen, Qatar, Saudi-Arabien, Syrien og Yemen), skal du underrette Compliance-afdelingen eller juridisk afdeling eller, i tilfælde af medlemmer af bestyrelsen, Paramounts generalsekretær.

## Identificering af ultimativt retmæssige ejere

I takt med, at vores forretningspartnerskaber ekspanderer på tværs af globale markeder, er det vigtigt, at vi sikrer, at vores partnerskaber med nye virksomheder ikke bringer Paramount i fare rent juridisk. Sanktioner for en enkeltperson eller enhed gælder automatisk i medfør af amerikansk lovgivning for enhver enhed, der ejes 50 % eller mere af den sanktionerede person.

Det er derfor, det kan være nødvendigt at identificere de ultimative ejere af tredjepartsvirksomheder, før der indgås partnerskab med disse – for at sikre at ejerne eller direktørerne ikke optræder på nogen sanktionslister eller har problematiske forbindelser til embedsmænd i deres land. Hvordan sanktioner anvendes i andre lande, afhænger af ejerskab eller kontrol. Rådfør dig med Compliance-afdelingen eller juridisk afdeling, hvis du har spørgsmål, når du arbejder på kontrakter inden for et land, der er underlagt amerikanske handelssanktioner eller andre højrisikojurisdiktioner.

## Moderne love om slaveri og menneskehandel

Paramount overholder alle gældende love, der forbyder moderne slaveri og menneskehandel. Som sådan har vi en nultolerance-tilgang til moderne slaveri og menneskehandel, og vi er forpligtet til at sikre, at moderne slaveri ikke tillades inden for vores drift og forsyningskæder. Disse forventninger vil gælde for både Paramounts egne indkøbsaktiviteter samt licenstagere, leverandører og produktionsfaciliteter, der er involveret i fremstillingen af vores produkter.

Ønsker du yderligere oplysninger, bedes du kontakte [Global Compliance-afdelingen](#).

Forretningsledelse på en fair og ærlig måde

# OVERHOLDELSE AF KONKURRENCELOVGIVNINGEN



Ønsker du yderligere oplysninger, kan du læse vores politik om overholdelse af konkurrencelove for kunder og leverandører eller kontakte [Global Compliance-afdelingen](#).

## Derfor er det vigtigt

Antitrust- og konkurrencelove beskytter forbrugerne ved at fremme konkurrence for at sikre, at valg og innovation trives på markedet. Stort set alle lande, hvor vi driver forretning, har vedtaget konkurrencelove, der gør konkurrencebegrænsende aktiviteter ulovlige, herunder prisfastsættelse med konkurrenter, deling af priser eller konkurrenceoplysninger med dem, aftale med konkurrenter om de vilkår og betingelser, hvorpå vi licenserer, sælger eller køber indhold samt allokering af markeder. Aftaler, der overtræder disse love, kan ikke håndhæves, og overtrædelse af disse love kan resultere i alvorlige civil- og strafferetlige sanktioner mod både Paramount og de involverede medarbejdere. Vi indgår derfor aldrig aftaler eller samtaler med vores konkurrenter, der fastsætter priser, vilkår eller betingelser, eller opdeler markeder eller ekskluderer konkurrenter fra markedet.

## Advarselslamper

### Prisfastsættelse mellem konkurrenter

Det er ulovligt og imod Paramounts politik, at konkurrenter indgår en aftale eller forståelse, uanset om det er skriftligt eller ikke skriftligt,

udtalt eller udtalt, formelt eller uformelt, om at arrangere/hæve/indføre/stabilisere eller endda sænke priser eller eliminere eller reducere pris- (eller løn)konkurrence.

### Allokering af markeder mellem konkurrenter

Det er i strid med loven og Paramounts politik at have en aftale, hvad enten den er formel eller uformel, med en konkurrent om at opdele kunder, medarbejdere/potentielle medarbejdere, forretningsområder eller geografiske områder.

### Deltagelse i handelsforeninger

Paramount og deres virksomheder er medlem af mange handelsforeninger. De kan tjene en række konkurrencefremmende, relevante formål. Vores deltagelse i dem kan involvere møder med konkurrenter. Når vi deltager i handelsforeningsmøder eller andre aktiviteter på vegne af Paramount eller et datterselskab, skal vi være meget omhyggelige med, at diskussioner ikke kommer ind på forbudte emner. Ved formelle brancheforeningsmøder skal vi bruge en dagsorden (omdelt på forhånd til deltagere og advokater), og der skal være detaljerede referater (omdelt umiddelbart derefter til deltagere og rådgivere).

## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- Indled aldrig eller deltag aldrig i en formel eller uformel aftale med en konkurrent, der begrænser konkurrencen.
- Modtag aldrig prisoplysninger eller andre følsomme oplysninger fra en konkurrent, eller udlever aldrig sådanne oplysninger til en konkurrent.
- Del aldrig ikke-offentlige pris- eller markedsoplysninger.
- Stop drøftelser, der indbefatter upassende emner, eller forlad om nødvendigt møder med konkurrenter – meddel tydeligt, at du forlader mødet, så det bemærkes – og involver Paramounts juridiske afdeling for at evaluere vores bekymringer om, hvorvidt diskussionen er passende.
- Undgå selv det, der ligner en aftale med konkurrenter om priser, compensation, aftalevilkår og -betingelser eller allokering af kunder og markeder.
- Vær bekendt med og overhold Paramounts [politik om overholdelse af konkurrencelove for kunder og leverandører](#) – især hvis du er en medarbejder, der træffer beslutninger på disse områder – for at sikre, at vi altid overholder antitrust- og konkurrencelove i vores omgang med kunder og leverandører.
- Træf ansættelsesbeslutninger uafhængigt og baseret på vores behov og markedsforhold, aldrig i forbindelse med vores konkurrenter.
- Rådfør dig med Paramounts juridiske afdeling vedrørende foreslåede aftaler med konkurrenter om teknologiske standarder eller om fælles procesførelse, lovmæssig implementering eller lobbyarbejde (da disse kan rejse antitrustspørgsmål, medmindre de er korrekt implementeret).
- Opnå godkendelse fra Paramounts juridiske afdeling vedrørende enhver anmodning om at deltage i en handelsforening, som Paramount ikke allerede er medlem af.
- Rådfør dig med Paramounts juridiske afdeling vedrørende foreslåede aftaler, der kan resultere i udelukkelse af konkurrenter fra markedsadgang, især inden for områder, hvor vi har store andele.

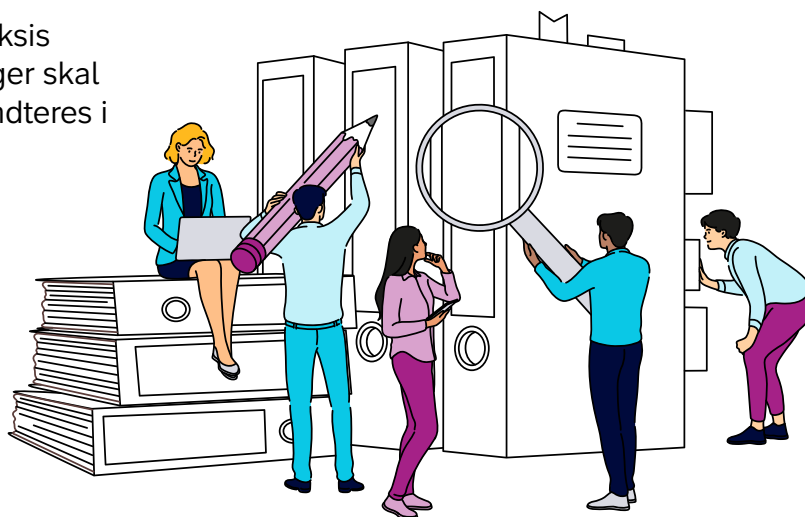


# VEDLIGEHOJDELSE AF FULDSTÆNDIGE OG NØJAGTIGE OPTEGNELSER

## Derfor er det vigtigt

Vi mener, at alle Paramounts transaktioner skal registreres nøjagtigt og reelt, så de giver mulighed for korrekt forberedelse af vores årsregnskaber med fuld ansvarlighed for alle Paramounts aktiver og aktiviteter. Endvidere skal regnskabsmæssige og økonomiske indberetningspraksisser være rimelige og passende i overensstemmelse med almindeligt anerkendt regnskabspraksis (GAAP) i USA. Relevante registreringer skal bevares for alle transaktioner og håndteres i overensstemmelse med gældende dataarkiveringspolitikker.

Hver af os skal afstå fra vildledende økonomisk praksis og straks indberette det, hvis vi får kendskab til sådan en praksis. Vi overholder alle Paramounts interne regnskabspolitikker, autorisations- og godkendelsesmatricer og interne kontrolprocesser.



## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- Godkend aldrig eller foretag ikke en betaling, hvis du ved, at den skal bruges til andre formål end dem, der er beskrevet i de tilhørende dokumenter, eller hvis en sådan godkendelse overskrider vores bemyndigelse.
- Tag fuldt ansvar for alle Paramounts midler og andre aktiver, som vi har kontrol over.
- Brug aldrig Paramounts aktiver, faciliteter eller tjenester til noget upassende formål.
- Foretag aldrig bedragerisk udarbejdelse eller fremlæggelse af noget årsregnskab, som f.eks. at skjule eller forfalske data, der er givet til interne eller eksterne revisorer, eller fremsættelse af urigtige oplysninger i den kvartalsvise ledelseserklæring eller certificeringsproces.
- Foretag aldrig bedragerisk registrering og/eller vedligeholdelse af Paramounts økonomiske registreringer, som f.eks. bevidst at registrere salg eller udgifter i den forkerte periode, kapitalisering af varer, der skulle være udgiftsført, bevare uregistrerede formelle eller uformelle biaftaler med kunder eller leverandører eller registrere personlige udgifter som virksomhedsudgifter.
- Gør leverandører opmærksom på, at de skal følge vores forretningspraksisser og -politikker, og underret et medlem af Paramounts juridiske afdeling, hvis de overtræder dem.
- Giv aldrig urigtige oplysninger om sager i Paramounts finansielle registreringer, regnskaber eller revisionspåtegninger.

# VEDLIGEHOJDELSE AF FULDSTÆNDIGE OG NØJAGTIGE OPTEGNELSER

## Forventninger til samarbejde med revisorer

Du må ikke påvirke en revisor til at fremlægge en indberetning om Paramounts finansielle optegnelser eller afholde en revisor eller agent fra at udføre en revision, gennemgang eller anden procedure, forhindre revisoren i at foretage indberetning, forårsage tilbagekaldelse af en allerede foretaget indberetning eller opfordre en revisor eller agent til at afstå fra at informere Paramounts globale revisionsudvalg om sager.



## Korrekte autoriseringer/ godkendelser

Alle transaktioner skal følge korrekte autorisationspraksisser. Vi har flere forskellige autorisationstyper:

- Autorisation til at godkende en transaktion (f.eks. som beskrevet i [Paramounts autorisations- og godkendelsesmatrice](#)).
- Autorisation til at underskrive en kontrakt eller et andet dokument, der forpligter Paramount.
- Autorisation til at ekspedere en transaktion (f.eks. "trykke på knappen" ved en bankoverførsel).

Hver af os er ansvarlig for at sikre, at de relevante procedurer for godkendelse, underskrivelse og ekspedition følges i forbindelse med alle transaktioner, som vi er involveret i, og for at overholde vores egne personlige autorisationsgrænser.

Hvis du har spørgsmål vedrørende autorisationskrav eller -grænser, skal du kontakte Paramounts relevante grupperepræsentant for økonomi eller en jurist i virksomheden.

## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- Afvig aldrig fra fuldstændig og reel indberetning af Paramounts driftsresultater, økonomiske situation eller likviditet.
- Undlad aldrig bevidst at overholde gældende lovmæssige krav, ikke påvirke, tvinge, manipulere eller vildlede nogen af Paramounts regnskabsmedarbejdere, uafhængige offentlige eller registrerede revisorer eller agenter på nogen som helst måde, når vi ved, burde vide eller påtænker, at vores handlinger kan gøre vores regnskaber, selvangivelser eller andre rapporter eller indberetninger vildledende.
- Indberet via [OPENLINE](#), hvis du har spørgsmål eller bekymringer på dette område, som du ikke er tryk ved at drøfte med din overordnede eller via de traditionelle kanaler.

Sørg for overholdelse af:

- [Paramounts politikker for regnskab og intern kontrol](#)
- [Paramounts politik for virksomhedskonsultation](#)
- [Paramounts godkendelses- og godkendelsespolitik](#)
- [Paramounts godkendelses- og godkendelsesmatrice](#)

Ønsker du yderligere oplysninger, kan du læse [Paramounts politikker for regnskab og intern kontrol](#) eller kontakte økonomirepræsentanten for din forretningsenhed.

# FOREBYGGELSE AF SKATTEUNDDRAGELSE OG DENS FACILITERING

## Derfor er det vigtigt

### Skatteunddragelse samt bevidst og uærligt at hjælpe andre med skatteunddragelse er ulovligt i de fleste lande.

Under visse omstændigheder kan det også udgøre en lovovertrædelse ikke have rimelige procedurer på plads til at forebygge, at skatteunddragelse begås af en person forbundet med Paramount, såsom en medarbejder, agent eller person, der udfører en tjeneste for eller på vores vegne.

Overtrædelse af gældende skattelove, hvor end vi driver virksomhed, kan resultere i straffe- og/eller civilretligt ansvar for Paramount og vil have alvorlige konsekvenser for virksomheden, vores forretningspartnere og den person, der begår eller faciliterer skatteunddragelse. Blot en anklage om, at Paramount har hjulpet med skatteunddragelse, ville medføre alvorlig skade på vores omdømme.



## Hvordan det ser ud i vores daglige arbejde

- Undgå enhver aktivitet, som vi ved eller har mistanke om, kan hjælpe, bistå eller opmuntre eller på anden måde facilitere til at en person eller organisation kan unddrage sig skat.
- Følg alle gældende love (uanset hvor vi driver forretning) og Paramount-politikker, der er beregnet til at forhindre skatteunddragelse og dens facilitering.
- Følg alle gældende Paramount-politikker, der er beregnet til at forebygge skatteunddragelse og dens facilitering.
- Vi sikrer, at vi har procedurer på plads til at forebygge skatteunddragelse og dens facilitering, herunder hvis det begås af en person eller organisation, der er forbundet med Paramount.
- Vi har korrekt og nøjagtigt registrering af alle transaktioner eller tjenester i Paramounts bøger og arkiver, så virksomheden kan overvåge overholdelse af sine skatteforpligtelser og andre juridiske forpligtelser.
- Vær altid opmærksom på mistænkelig aktivitet, og giv straks besked til Paramounts internationale skatteafdeling, hvis du har mistanke om, at en gældende lov eller Paramount-politik relateret til skatteunddragelse eller facilitering af skatteunddragelse er blevet overtrådt.

For yderligere oplysninger bedes du kontakte [det internationale skatteteam](#).

# YDERLIGERE OPLYSNINGER

Internationale gratisnumre for OPENLINE og “Fine Print” (også kendt som bemærkninger og ressourcer)

Vil du gennemgå et tidligere afsnit af BCS? Klik på et emne nedenfor:



|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| <b>01</b> | <b>Vores fælles ansvar</b>  | <b>06</b> |
|           | Paramounts værdier  | 06        |
|           | Medarbejderansvar   | 07        |
|           | Lederes, direktørers og<br>forretningspartneres ansvar  | 08        |
| <b>02</b> | <b>Opretholdelse af vores BCS ved at stille<br/>spørgsmål og rapportere bekymringer</b>                     | <b>09</b> |
|           | Sig frem, og søg vejledning   | 09        |
|           | At tale frit og ikke-gengældelsespolitik  | 10        |
|           | Indberetning af dine bekymringer  | 11        |
| <b>03</b> | <b>Skabelse af en fantastisk arbejdsplads</b>   | <b>12</b> |
|           | Værdsættelse af mangfoldighed og inklusion  | 12        |
|           | Fremme af en arbejdsplads uden chikane  | 14        |
|           | Sikring af sundhed og sikkerhed på<br>arbejdspladsen  | 16        |
| <b>04</b> | <b>Handlinger i Paramounts<br/>bedste interesse</b>   | <b>17</b> |
|           | Undgåelse af interessekonflikter  | 17        |
|           | Gaver, underholdning og andre<br>forretningserkendtligheder   | 18        |
|           | Fortrolighed, insiderhandel og rimelig<br>offentliggørelse  | 20        |
| <b>05</b> | <b>Udvisning af korrekt adfærd som<br/>organisationens ambassadør</b>                                       | <b>22</b> |
|           | Ansvarlig brug af sociale medier  | 22        |
|           | Tale på virksomhedens vegne   | 23        |
|           | Deltagelse i den politiske proces   | 25        |
| <b>06</b> | <b>Beskyttelse af Paramounts<br/>oplysninger og aktiver</b>   | <b>26</b> |
|           | Brug og beskyttelse af Paramounts aktiver   | 26        |
|           | Beskyttelse af Paramount-data og<br>personoplysninger   | 27        |
|           | Respekt for immaterielle ejendomsrettigheder  | 29        |
| <b>07</b> | <b>Forretningsledelse på en fair<br/>og ærlig måde</b>  | <b>31</b> |
|           | Forhindring af bestikkelse og korruption  | 31        |
|           | Registrering og forebyggelse af hvidvaskning  | 33        |
|           | Overholdelse af internationale sanktioner<br>og eksportkontroller, love om antiboykot og<br>moderne slaveri | 34        |
|           | Overholdelse af konkurrencelovgivningen   | 36        |
|           | Vedligeholdelse af fuldstændige og nøjagtige<br>optegnelser   | 37        |
|           | Forebyggelse af skatteunddragelse og dens<br>facilitering   | 39        |
| <b>08</b> | <b>Yderligere oplysninger</b>   | <b>40</b> |
|           | Kontakt til OPENLINE gratis i hele verden   | 41        |
|           | Vigtige bemærkninger og ressourcer  | 42        |



Yderligere oplysninger

# KONTAKT OPENLINE GRATIS I HELE VERDEN



Du kan også lave en rapport i OPENLINE ved at følge denne QR-kode:



Den nemmeste måde at lave en rapport på er ved at gå til [OPENLINE.Paramount.com](https://OPENLINE.Paramount.com)  
OPENLINE er tilgængelig på flere sprog.

## Landespecifikke telefonadgangskoder

### Opkaldsvejledning

Indenlandske opkald (USA, Canada, USVI, Puerto Rico og Guam):

1. Indtast 855-833-5027.

### Internationale opkald:

#### Afgiftsfri landekode

**Argentina**  
0800-345-4305

**Australien**  
1800549797

**Belgien**  
0800 13 305

**Brasilien**  
0800 000 0441

**Canada**  
1 855 833-5027

**Chile**  
800914465

**Colombia**  
01-800-5189197

**Danmark**  
80703583

**De Forenede Arabiske Emirater**  
8000120208

**Filippinerne**  
02 8231 2984

**Finland**  
0800 416336

**Frankrig**  
0800 90 87 17

**Holland**  
0800 0222993

**Hongkong**  
800902141

**Indien**  
022 5097 2741

**Irland**  
1800771100

**Israel**  
1-800-015-514

**Italien**  
800836951

**Japan**  
0800-3007420

**Kina**  
4001205051

**Malaysia**  
1546000512

**Mexico**  
8007770476

**New Zealand**  
0800 443 969

**Nigeria**  
01 227 9242

**Norge**  
80062261

**Polen**  
800005347

**Portugal**  
800815076

**Rusland**  
8 (800) 301-87-06

**Schweiz**  
0800 000 370

**Singapore**  
8004922795

**Spanien**  
900751345

**Storbritannien**  
0808 196 2142

**Sverige**  
020 79 00 05

**Sydafrika**  
080 001 4675

**Syd Korea**  
080-880-2118

**Tjekkiet**  
800880915

**Tyrkiet**  
8.00492E+13

**Tyskland**  
0800 181 1034

**Ungarn**  
06 80 019 661



# VIGTIGE BEMÆRKNINGER OG RESSOURCER



Denne erklæring erstatter alle tidligere versioner af Paramounts erklæring om forretningsadfærd. Paramount har i visse tilfælde også [mere detaljerede politikker](#) og/eller kontraktmæssige aftaler om bestemte emner, der er omhandlet i denne erklæring. I det tilfælde kan de mere detaljerede regler også gælde, og hvis de er nyere, kan de have forrang. Paramounts juridiske chef eller Paramounts ledende tilsynsførende vil bestemme, hvilket dokument, der har forrang i tilfælde af en faktisk konflikt eller noget, der kunne opfattes som sådan.

## ADSKILLELIGHED

Hvis nogen bestemmelse i denne erklæring bliver ulovlig, ugyldig eller umulig at håndhæve på grund af en anden lov eller offentlig politik, vil de øvrige bestemmelser fortsat være fuldt gyldige og gældende.

## FORTSATTE FORPLIGTELSE

Nogle af forpligtelserne i denne erklæring strækker sig ud over ansættelsen.

## VEJLEDNING OM DENNE ERKLÆRING

Hvis du har spørgsmål om denne erklæring, herunder spørgsmål om dets fortolkning eller anvendelse, skal du kontakte din chef, afdelingschef, din repræsentant for personaleafdelingen, en jurist i din

forretningssenhed eller en tilsynsførende. Medlemmer af bestyrelsen bør kontakte Paramounts generalsekretær eller Paramounts ledende tilsynsførende.

## TILSYNSFØRENDE

Paramounts tilsynsførende er:

- Linda Davidoff, Executive Vice President, Chief Compliance Officer.
- Todd B. Rowen, Vice President, Global Compliance.
- Kevin McRoskey, Vice President, Global Compliance.

Desuden fungerer den juridiske chef i din forretningssenhed som enhedens tilsynsførende. Du kan få en liste over alle enhedens tilsynsførende hos din repræsentant i personaleafdelingen.

## PARAMOUNTS TILSYNSFØRENDE ER ANSVARLIGE FOR:

- At sikre, at erklæringen formidles til alle medarbejdere og direktører.
- Regelmæssigt at gennemgå Paramounts drift for at sikre overholdelse af erklæringen.
- Regelmæssigt at gennemgå og opdatere selve erklæringen under tilsyn af revisionsudvalget.

- At sikre, at medarbejdere og direktører får rettidig vejledning og undervisning i sager, der har relation til erklæringen.
- At undersøge brud på erklæringen, både mistænkte og faktiske.
- At bestemme de nødvendige reaktioner, herunder disciplinære foranstaltninger, hvis bestemmelserne i erklæringen overtrædes.

Paramounts ledere, HR-medarbejdere og jurister (herunder dem i forretningssenheder) kan yde støtte til de tilsynsførende i forbindelse med disse aktiviteter eller udføre nogle af disse funktioner på deres vegne.

## INDBERETNING AF BRUD PÅ POLITIKKERNE

Hvis du har oplevet eller bliver vidende om nogen som helst adfærd, som du mener overtræder nogen politik i denne erklæring eller nogen som helst anden politik eller gældende lovgivning, regel eller bestemmelse, kræves det, at du indberetter adfærdens så hurtigt som muligt ved brug af de **indberetningsprocedurer, der er beskrevet i denne erklæring**. Undladelse i at følge disse procedurer kan påvirke dine juridiske rettigheder.

Hvis du er jurist for Paramount, skal du overveje, om de oplysninger, du har, er fortrolige og kan være underlagt kravene i afsnit 307 i den amerikanske Sarbanes-Oxley-lov (15 U.S.C. 7245). Rådfør dig med tilsynsførende, hvis du har brug for vejledning.

## APPELLER

Hvis du har foretaget en navngiven indberetning af upassende adfærd, som berører dig personligt, vil du blive kontaktet af en repræsentant for virksomheden, når undersøgelsen er afsluttet.

Hvis du ikke er tilfreds med resultatet af en sag, hvor du er personligt involveret, kan du inden 30 dage efter undersøgelsens afslutning appellere sagen til chefen for din forretningssenheds personaleafdeling eller den juridiske chef i din forretningssenhed.

Hvis du ikke er tilfreds med resultatet af denne appel, kan du inden 30 dage efter afgørelsen af denne appel appellere sagen til Paramounts HR-chef eller Paramounts juridiske chef. Dine rettigheder og forpligtelser i henhold til bestemmelsen vedrørende appeller skal fortolkes i overensstemmelse med og være underlagt dine rettigheder som medarbejder i henhold til gældende lovgivning.



# VIGTIGE BEMÆRKNINGER OG RESSOURCER (FORTSAT)



## UNDERSØGELSER

Paramount vil med det samme gennemføre en grundig undersøgelse af alle påstande om adfærd, der er i strid med virksomhedens politikker. Du må ikke selv undersøge sagen, hverken før eller efter at du har foretaget en indberetning.

I løbet af undersøgelsesprocessen vil Paramount foretage rimelige, praktiske og kontinuerlige foranstaltninger for at fastholde anonymiteten i overensstemmelse med vores forpligtelser og behovet for at fastslå sandheden og virksomheden vil træffe relevant korrigerende handling, hvor nødvendigt.

Du skal svare ærligt, uden udeladelser og uden forsinkelse på alle spørgsmål fra de tilsynsførende og dennes kolleger, f.eks. repræsentanter fra Intern revision, HR eller ansatte i Employee Relations-afdelingen eller tilsynsførende medarbejdere. Du må ikke tilbageholde relevante oplysninger eller forsøge at vildlede nogen undersøgelse.

Hvis du har grund til at antage, at der er begået et brud på denne erklæring, eller at en undersøgelse af enten Paramount eller et statsligt myndighedsorgan skal foretages, skal du gemme alt potentielt relevant materiale (fotografier, objekter osv.) og

dokumenter (inklusive computerdisketter, computerbånd, harddiske, lydbånd, e-mails, voicemails, digitale filer og lydfiler). Du skal også gemme andet materiale, hvis du får besked på det, som f.eks. en meddelelse om at bevare dokumenter. Hvis du er i tvivl om, hvorvidt det er korrekt at slette eller ødelægge materialer eller dokumenter, enten i denne eller en anden sammenhæng, skal du på forhånd kontakte en tilsynsførende. Hvis du har grund til at tro, at andre personer ulovligt har ødelagt eller forfalsket dokumenter eller ting, der kan være relevante for en undersøgelse eller andre juridiske sager, eller overvejer at gøre noget sådant, skal du straks kontakte en tilsynsførende.

## DISCIPLINÆRE FORANSTALTNINGER

I det omfang, at det er tilladt i henhold til lovgivningen, kan Paramount foretage disciplinære foranstaltninger, herunder opsigelse af ansættelse eller suspendering uden løn, over for en medarbejder eller direktør, der godkender eller deltager, direkte eller indirekte, i handlinger, der udgør et brud på en politik i denne erklæring.

## JURIDISK SAMARBEJDE

Vi, som Paramount-medarbejdere, samarbejder med virksomheden i forbindelse med klager og juridiske sager, som indberettes af tredjeparter i forhold til

Paramounts forretning. Denne forpligtelse fortsætter efter afslutning af ansættelse, for så vidt angår juridiske sager vedrørende Paramounts forretning i den tid, du har arbejdet for virksomheden. Det påkrævede samarbejde omfatter uden forsinkelse at underrette Paramounts juridiske chef og følge hans eller hendes lovmæssige anvisninger, hvis du bliver bedt om oplysninger, eller hvis du får en stævning, der kræver, at du afgiver oplysninger, vidneudsagn eller dokumenter (herunder elektroniske dokumenter) i sager, der direkte eller indirekte vedrører Paramount. Hvis der er behov for dit samarbejde efter din ansættelse er ophørt, vil Paramount forsøge at minimere afbrydelser i dine tidsplaner, i det omfang det er muligt i forhold til sagens betydning, og vil godtgøre eventuelle rimelige og på forhånd godkendte udgifter, du måtte have som følge af dit samarbejde.

## FRAFALD OG OFFENTLIGGØRELSE

Denne erklæring kan findes på Paramounts offentlige hjemmeside på <https://www.Paramount.com>, samt på Paramounts intranetside og andre af virksomhedens intranetsider og på <http://BCS.Paramount.com>.

Paramount kan til enhver tid frafalde visse bestemmelser i denne erklæring. Enhver medarbejder, som mener, at der kan kræves

et frafald, skal diskutere dette med en repræsentant fra HR-afdelingen, en tilsynsrådgiver eller en jurist fra forretningsenhedens juridiske afdeling. Hvis du er medlem af bestyrelsen, skal du kontakte Paramounts generalsekretær. I sidste instans skal ethvert frafald af denne erklæring for en medarbejder tildeles af en tilsynsførende.

Det er kun bestyrelsen eller et af dens udvalg, der kan tildele et frafald for Paramounts direktører eller administrerende direktører, og ethvert sådant frafald skal offentliggøres til Paramounts aktionærer i henhold til loven.

## TIL SLUT

Paramount værdsætter din store indsats og dit engagement i vores virksomhed. Du spiller en vigtig rolle i at bevare Paramount som et ansvarligt medlem af forretningsverdenen og som et etisk og sikkert sted at arbejde. Paramount forventer, at du efterlever både erklæringens bogstav og ånd. Du må ikke indirekte forsøge at opnå noget, som er forbudt i henhold til politikkerne. Endvidere må du ikke opfordre til, deltage i eller støtte adfærd, der er i strid med disse politikker. Din hjælp, både med at overholde denne erklæring og underrette Paramount om ureglementeret adfærd, er uvurderlig for vores succes.

