



# WERELDWIJDE VERKLARING INZAKE ZAKELIJK GEDRAG

PDF-versies (in meerdere talen) beschikbaar op [BCS.Paramount.com](https://www.bcs.paramount.com)



# INHOUDSOPGAVE

# BCS



<b>Introductie van de BCS</b>	<b>03</b>
Waarom de Wereldwijde verklaring inzake zakelijk gedrag (Global Business Conduct Statement) van Paramount belangrijk is	03
Toepassing van onze BCS	04
Belangrijke informatie vinden in elke sectie	05

<b>01 Onze gedeelde verantwoordelijkheden</b>	<b>06</b>
Waarden van Paramount	06
Verantwoordelijkheden van werknemers	07
Verantwoordelijkheden van leidinggevenden, directeuren en zakenpartners	08

<b>02 Het handhaven van onze BCS door vragen te stellen en zorgen te melden</b>	<b>09</b>
Zorgen melden maken en advies vragen	09
Beleid inzake zorgen melden en voorkomen van represailles	10
Uw zorgen melden	11

<b>03 Een geweldige werkplek creëren</b>	<b>12</b>
Diversiteit en integratie waarderen	12
Een intimidatievrije werkplek bevorderen	14
Zorgen voor gezondheid en veiligheid op de werkplek	16

<b>04 Handelen in het belang van Paramount</b>	<b>17</b>
Belangenverstrengeling vermijden	17
Omgaan met geschenken, amusement en andere zakelijke vormen van beleefdheid	18
Vertrouwelijkheid, handel met voorkennis en eerlijke openbaarmaking	20

<b>05 Optreden als ambassadeur van de organisatie</b>	<b>22</b>
Verantwoord gebruik van sociale media	22
Spreken voor het bedrijf	23
Deelnemen aan het politieke proces	25

<b>06 Het beschermen van de informatie en activa van Paramount</b>	<b>26</b>
De activa van Paramount gebruiken en beschermen	26
Gegevens en persoonlijke informatie van Paramount beschermen	27
Respect voor intellectuele eigendomsrechten	29

<b>07 Op een veilige en eerlijke manier zakendoen</b>	<b>31</b>
Omkoping en corruptie vermijden	31
Witwassen van geld detecteren en voorkomen	33
Voldoen aan internationale sancties en exportcontroles, antiboycot- en moderne slavernijwetten	34
De concurrentiewetgeving naleven	36
Een complete en nauwkeurige administratie bijhouden	37
Voorkomen van belastingontduiking en de facilitering ervan	39

<b>08 Aanvullende informatie</b>	<b>40</b>
Gratis wereldwijd contact opnemen met OPENLINE	41
Belangrijke opmerkingen en bronnen	42

Introductie van de BCS

# WAAROM DE WERELDWIJDE VERKLARING VAN PARAMOUNT INZAKE ZAKELIJK GEDRAG BELANGRIJK IS

Een verklaring van Bob Bakish



Team,

Dankzij uw talent, harde werk en creativiteit ontketenen we de kracht van content en ontwikkelen we Paramount voor de toekomst. Om voort te bouwen op ons momentum, blijft het van cruciaal belang voor ons om een aantal kernpraktijken te handhaven die bepalend zijn voor hoe we zakendoen en die onze bedrijfswaarden weerspiegelen.

De Paramount Global Business Conduct Statement, of BCS, definieert deze algemene praktijken voor iedereen in onze wereldwijde organisatie. De BCS beschrijft onze gedeelde verwachtingen voor gepast gedrag op de werkplek en onze individuele ethische en wettelijke verantwoordelijkheden als Paramount-werknemers. Het benadrukt onze toewijding aan het bevorderen van een cultuur van verantwoordelijkheid en inclusiviteit, en biedt richtlijnen om ons te helpen door moeilijke en gevoelige situaties op het werk te navigeren. Beschouw de BCS als onze Paramount-gedragscode.

Onze hele gemeenschap moet zich aan deze ethische normen houden, dus lees de BCS door en houd in uw dagelijkse activiteiten rekening met ons beleid. Als u vragen of zorgen hebt, neem dan contact op met het Paramount Global Compliance-team via [GlobalCompliance@paramount.com](mailto:GlobalCompliance@paramount.com).

Hoewel BCS veelomvattend is, kan geen enkele gedragscode elke situatie dekken die zich in onze complexe zakelijke omgeving kan voordoen. Mocht u mogelijk een schending van ons beleid opmerken, dan vragen we u om van u te laten horen en uw zorgen te melden aan uw manager, afdelingshoofd, HR zakenpartner of een van de Compliance Officers of juristen van Paramount.

Als u liever ondersteuning ontvangt van iemand buiten uw locatie of team, neem dan contact op met onze hulplijn OPENLINE voor meldingsondersteuning door te bellen naar 855-833-5027 of ga naar [openline.paramount.com](https://openline.paramount.com). Bellen naar OPENLINE kan op elk moment en u mag desgewenst anoniem blijven. Wij wijzen u erop dat alle zaken die u aan de orde stelt zo vertrouwelijk mogelijk zullen worden behandeld en dat wij represailles ten strengste verbieden tegen degenen die het juiste doen door zich uit te spreken.

Ik waardeer uw samenwerking in deze inspanning terwijl we samen verder gaan.

**Met vriendelijke groet, Bob**



# HET TOEPASSEN VAN ONZE BCS

## Wat is de BCS?

De Business Conduct Statement (BCS) van Paramount is onze Gedragscode. Hierin wordt uiteengezet wat we verwachten van iedereen die voor of namens Paramount werkt of anderszins verbonden is aan Paramount, op het gebied van strenge ethische normen en de naleving van alle toepasselijke wetgeving.

Alle werknemers zijn verplicht om de BCS te hebben gelezen, ermee vertrouwd te zijn en bereid zijn om deze na te leven.

## Voor wie is de BCS bestemd?

De normen en richtlijnen die hier worden besproken, samen met alle bijbehorende beleidslijnen, zijn van toepassing op alle

- werknemers
- functionarissen; en
- directeuren van Paramount en haar dochterondernemingen

Verder verwachten wij van al onze leveranciers, onafhankelijke aannemers, agenten en anderen die met het bedrijf zaken doen, of die namens ons handelen, om dezelfde strenge normen te volgen. Paramount is vastberaden in haar overtuiging om alleen zaken te doen met die leveranciers die het streven naar integriteit met haar delen. Alle leveranciers van Paramount moeten bekend zijn met het BCS en het [beleid inzake leveranciersnaleving van Paramount](#).

Niets in deze verklaring mag worden opgevat als een beperking van uw rechten of om uw deelname aan een activiteit die wordt beschermd door de Amerikaanse National Labor Relations Act te verbieden of anderszins te beperken.

## Wat doet u als u vragen hebt?

Als u een vraag hebt of advies nodig hebt over de onderwerpen die in deze Verklaring aan bod komen, kunt u contact opnemen met:

- uw manager
- een vertegenwoordiger van Human Resources
- een Compliance officer

Als u een directielid bent, kunt u terecht bij het bedrijfssecretariaat van Paramount of de Chief Compliance Officer.

## Aanvullende informatie:

De BCS fungeert als onze wereldwijde gedragscode, maar geen enkele gids kan alle kwesties en beleidslijnen omvatten die van toepassing zijn op een wereldwijde organisatie. Naast de beleidslijnen die in het BCS te vinden zijn, zijn er verschillende belangrijke, contextspecifieke, afdelingsgebonden [beleidslijnen](#) op ons intranet waar werknemers ook nota van moeten nemen en naar moeten verwijzen. Daarnaast zullen Paramount en het beleid van de BCS altijd rekening houden met de lokale wetgeving.



# BELANGRIJKE INFORMATIE IN ELKE SECTIE VINDEN

## Hoe is het BCS-document georganiseerd?

- Het eerste deel legt uit waarom de BCS belangrijk is en welke hulpmiddelen u nodig hebt om deze te gebruiken. Het concentreert zich op onze waarden, op de vraag hoe zorgen gemeld kunnen worden en algemene instructies hoe dit document gebruikt moet worden.
- De tweede helft bevat richtsnoeren over specifieke beleidsonderdelen. Elk beleid bevat vergelijkbare informatie en hulpmiddelen:

### Waarom het belangrijk is

Een toelichting over waarom dit onderwerp belangrijk is om ons bedrijf succesvol te leiden, ons werk te doen en goede wereldburgers te zijn.

### Links naar meer gedetailleerde bronnen

Sommige beleidslijnen van BCS bevatten hyperlinks die ons verwijzen naar meer gedetailleerde richtlijnen en beleidslijnen met betrekking tot dat onderwerp (op ons intranet).

Handelen in het beste belang van Paramount

## BELANGENVERSTRENGING VERMIJDEN

**Waarom het belangrijk is**

Om collectief succesvol te zijn en om als bedrijf optimaal te presteren, moeten we de best mogelijke zakelijke beslissingen nemen.

Er is sprake van een belangenverstremming als onze persoonlijke of familiebelangen conflicteren met ons vermogen om goede, objectieve beslissingen te nemen namens Paramount. De fundamentele factor bij elk geval van belangenverstremming is het (wangetrouwde) loyaliteitsconflict tussen uw eigen belangen en het belang van Paramount.

Wij moeten altijd handelen in het belang van Paramount bij onze onderhandelingen, zakelijke aanbiedingen en commerciële contacten met derden, leveranciers, klanten of contractanten. Zelfs de schijn van een belangenverstremming kan onze integriteit en reputatie ondermijnen bij onze collega's, klanten, leveranciers en het publiek.

Daarom doen wij er alles aan om loyaliteitsconflicten tussen de belangen van Paramount en onze persoonlijke belangen en relaties te vermijden en oplosbaar te maken. Bij de beoordeling van een conflict of een potentieel conflict houdt Paramount altijd rekening met de plaatselijke wetgeving.

**Voorbeelden van belangenverstremming:**

- Werken voor, of compensatie ontvangen van, een klant, leverancier of concurrent van Paramount of een analist die Paramount of onze branche beoogde.
- Zakendoen met een leverancier die het eigendom is van of wordt geleid door een familielid.

**Wat moet u bekendmaken als een potentiële verstremming?**

V. Stel dat uw familielid of beste vriend eigenaar is van een bedrijf dat goederen of diensten aan Paramount levert. Bent u dan verplicht dit bekend te maken als een mogelijke belangenverstremming?

A: Ja, ook als u niet verantwoordelijk bent voor beslissingen die rechtstreeks betrekking hebben op deze leverancier, moet u het bekendmaken. Paramount kan concluderen dat hier geen sprake is van een daadwerkelijke belangenverstremming.

Als u daarentegen verantwoordelijk bent voor inkoopbeslissingen met betrekking tot deze leverancier, kan Paramount concluderen dat in deze situatie sprake is van een belangenverstremming en een passende oplossing aandringen.

**Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk**

- Een persoonlijk financieel belang hebben bij een transactie van Paramount.
- In strijd met het bedrijfsbeleid een geschenk aannemen van een leverancier.
- Werkverantwoordelijkheden bij Paramount missen vanwege een tweede baan.
- Een externe functie (bijv. een baan of een bestuursfunctie) accepteren die niet formeel is bekendgemaakt en goedgekeurd.
- Zakelijke mogelijkheden die we tijdens de uitvoering van ons werk ontdekken naar onze persoonlijke netwerken doorsluizen, terwijl een dergelijk partnerschap mogelijk niet in het belang van Paramount is.

**Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk**

- Wij laten onze familie en nauwe persoonlijke relaties onze zakelijke beslissingen of onze werkomgeving niet beïnvloeden.
- Wij stellen Paramount onmiddellijk via het meldingsformulier voor potentiële belangenverstremming op de website voor online training van Paramount schriftelijk op de hoogte van elk mogelijk of daadwerkelijk geval van belangenverstremming.
- We doen er alles aan om te voorkomen dat investeringen, financiële of andere relaties die worden gemotiveerd door persoonlijke zakelijke belangen onze beslissingen beïnvloeden of lijken te beïnvloeden als we zakendoen namens Paramount.
- We accepteren geen vergoedingen, commissies of andere persoonlijke voordelen van een persoon die of bedrijf dat betrokken is bij een transactie met Paramount die beslissingen kunnen lijken te beïnvloeden bij het zakendoen namens Paramount.

Raadpleeg voor meer informatie ons meer gedetailleerde Beleid inzake belangenverstremming of neem contact op met het Office of Global Compliance.

17

### Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

Dit gedeelte bevat een lijst met opsommingstekens met specifieke voorbeelden van gedragingen die moeten worden gevolgd en vermeden om aan elk beleid te voldoen.

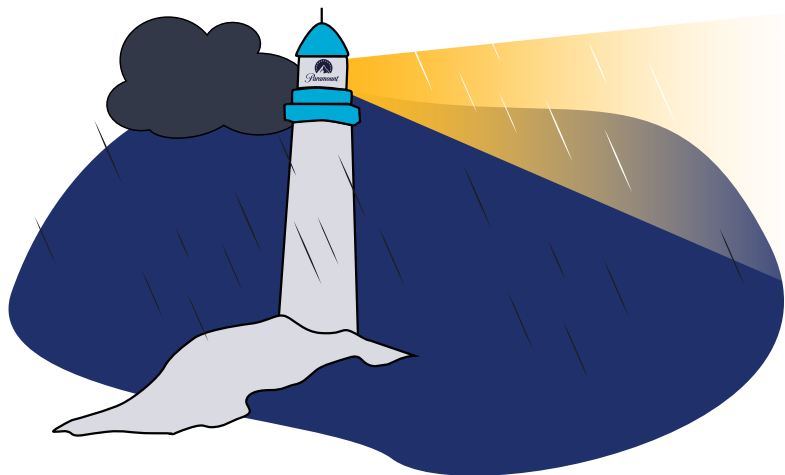
### Bij wie kan ik terecht met vragen?

Onderaan elk beleid vindt u een intern e-mailadres voor de Paramount-teamleden die het beste contactpunt zijn voor specifieke vragen over dat beleid.

# PARAMOUNT'S WAARDEN

## Dit zijn de principes die we als één Paramount-gemeenschap delen.

Ze definiëren de idealen waarnaar we streven en begeleiden hoe we zakendoen en elkaar behandelen. Samen vormen onze waarden de basis van ons bedrijf en de cultuur die we willen opbouwen.



## Onze waarden

### Optimisme en vastberadenheid

Wij delen een positieve overtuiging dat we kunnen navigeren en gedijen in het landschap dat voor ons ligt.

### Integratie en samenwerking

Wij omarmen nieuwe en diverse stemmen, handelen met zorg en werken samen om kansen te grijpen en uitdagingen aan te gaan.

### Flexibiliteit en aanpassingsvermogen

Wij denken ondernemend, zijn veerkrachtig bij verandering en handelen snel om te anticiperen en te creëren wat de toekomst brengt.

Onze gedeelde verantwoordelijkheden

# VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN WERKNEMERS



## Waarom is onze BCS zo belangrijk?

Wij zijn een gemeenschap. Daarom moeten we onszelf en elkaar verantwoordelijk houden voor het bevorderen van een cultuur waarin we allemaal tot bloei kunnen komen. We kunnen dit allemaal werkelijkheid maken als we naar onze waarden leven en de normen in de Global Business Conduct Statement opvolgen.

In de BCS wordt onder woorden gebracht wat het streven is van Paramount om ethisch en in overeenstemming met de wetten overal waar we zakendoen te handelen. Verder is ze ook bedoeld als praktische informatiebron over kwesties van ethisch gedrag en wettelijke naleving en biedt ze informatie en richtlijnen om ons te helpen altijd het juiste te doen.

De BCS bevat een overzicht van het bedrijfsbeleid over de verschillende onderwerpen die aan de orde zijn gekomen. Uw begrip van en naleving van de BCS zal ons helpen een cultuur van integriteit en respect voor de wet te handhaven. Dit is essentieel om het vertrouwen van onze vele belanghebbenden te winnen en te behouden, en om onze reputatie en ons zakelijk succes op de lange termijn te beschermen.

Een groot deel van de bepalingen in de BCS is gebaseerd op wetten, overheidsregels en voorschriften die overal waar we zakendoen, gelden voor werknemers en bestuurders van Paramount.

Ander beleid weerspiegelt de vastberadenheid van Paramount om een wettelijke en ethische werkplek te handhaven die bevorderlijk is voor ons bedrijf en vrij is van discriminatie en intimidatie in welke vorm dan ook.

## Uw verantwoordelijkheid om uzelf vertrouwd te maken met de BCS

**Lees de BCS zorgvuldig door en zorg ervoor dat u elke sectie begrijpt.**

Als werknemer is het uw plicht om de volledige inhoud van de BCS te kennen, vragen te stellen wanneer iets niet duidelijk is en zorgen te escaleren wanneer u getuige bent van bedenkelijk gedrag.

**Maak een bladwijzer van dit document, bewaar het en raadpleeg het regelmatig**

De BCS is een belangrijke zakelijke informatiebron die u regelmatig behoort te raadplegen, vooral wanneer u een vraag hebt over het kiezen van een ethische handelwijze, in overeenstemming met de wet en in lijn met onze bedrijfsdoelstellingen. We raden u ten eerste aan om een bladwijzer te maken voor een link naar de BCS op [BCS.Paramount.com](https://www.paramount.com/bcs), zodat u altijd toegang hebt tot een kopie wanneer u deze nodig hebt.

## Aanvullende online training

In aanvulling op dit document krijgt u [onlinetraining](#) om de verschillende bepalingen en onderliggende beleidslijnen van BCS verder uit te leggen. Na het afronden van deze training wordt u gevraagd te bevestigen dat u de BCS begrijpt en bepaalde informatie op gepaste wijze openbaar hebt gemaakt.





# VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN LEIDINGGEVENDEN, DIRECTEUREN EN ZAKENPARTNERS

## Leiders en leidinggevenden

Leiders en managers hebben de extra verantwoordelijkheid om het goede voorbeeld te geven voor het gedrag dat we van iedereen verwachten om een sterk ethisch klimaat te creëren en onze gedeelde waarden uit te dragen. Als leider of manager moet u:



## Leverancier en zakenpartners

Het samenwerken met externe organisaties is een belangrijk deel van het zakendoen. Deze organisaties zijn in zekere zin verlengden van Paramount, dus is het van het grootste belang dat zij dezelfde strenge normen hanteren als onze werknemers. Wij verwachten van alle leveranciers en zakenpartners dat zij ons [nalevingsbeleid voor leveranciers](#) en relevante bepalingen in de Zakelijk Gedragsverklaring van Paramount bestuderen, begrijpen en naleven.

## Directeuren

Als u een directielid bent en vragen hebt of aanvullend advies nodig hebt over de onderwerpen die in deze Verklaring aan bod komen, kunt u de Chief Compliance Officer of het bedrijfssecretariaat van Paramount raadplegen.



# MELDING MAKEN EN ADVIES VRAGEN

Om creativiteit en innovatie aan te moedigen, moeten we ook een werkomgeving bevorderen waarin mensen zich op hun gemak voelen om hun ideeën te delen en hun zorgen te uiten. We zijn op ons best als mensen bereid zijn uiteenlopende standpunten te delen en alternatieve benaderingen voor te stellen.



## Melding maken wordt aangemoedigd

Om die reden moeten we tevens onze stem verheffen als we op het werk ongepast of bedenkelijk gedrag waarnemen. Een cultuur waarin men gestimuleerd wordt om misstanden te melden bevordert niet alleen een klimaat van creativiteit en innovatie, maar stelt tevens ieder van ons in de gelegenheid om persoonlijke ambassadeurs te worden voor een ethische cultuur, onze waarden, en de normen van verwacht werknemersgedrag, zoals uiteengezet in deze Verklaring. Daarom hebben we binnen Paramount een duidelijk, overkoepelend beleid opgesteld om de verwachtingen ten aanzien van meldingen en het voorkomen van represailles kenbaar te maken.

## Zorgen escaleren

In het [Beleid inzake het melden van zorgen](#) en het voorkomen van represailles van Paramount wordt de universele verwachting van werknemers toegelicht om hun stem te laten horen en zorgen te melden als zij gedrag zien dat volgens hen in strijd is met de richtlijnen van de Business Conduct Statement. Als u zich niet op uw gemak voelt om uw directe meerdere te benaderen, bevat ons beleid ook belangrijke informatie over [hoe u, afhankelijk van lokale wetgeving, uw zorgen kunt escaleren of een anonieme melding kunt doen](#).

**Paramount verbiedt represaillemaatregelen tegen iedereen die in goed vertrouwen een integriteitsprobleem meldt.** Represailles zijn in strijd met onze waarden en kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen en in het uiterste geval ontslag.



# BELEID INZAKE ZORGEN MELDEN EN VOORKOMEN VAN REPRESAILLES



## Waarom het belangrijk is

We willen allen een ethische, respectvolle werkplek waar wij onze stem kunnen laten horen en vragen kunnen stellen.

In elke grote organisatie doen zich van tijd tot tijd problemen voor, maar wangedrag tiert wanneer er niet tegen wordt opgetreden en ongeadresseerd of verborgen blijft.

Daarom hebben we allemaal de verantwoordelijkheid, voor onszelf, het bedrijf en elkaar, om vragen te stellen en zorgen of wangedrag te melden. Als organisatie ziet Paramount erop toe dat werknemers altijd een veilige ruimte vinden om in goed vertrouwen hun zorgen te melden. Wij nemen uw meldingen uiterst serieus. Daarom verbiedt Paramount represaillemaatregelen tegen iedereen die in goed vertrouwen een integriteitsprobleem meldt.

Werknemers van Paramount zijn verplicht om gedrag te melden dat mogelijk in strijd is met het beleid in de BCS of gevallen van of zorgen over mogelijke intimidatie of discriminatie, om ervoor te zorgen dat ze snel en adequaat worden aangepakt (onderhevig aan de lokale wetgeving).

## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- Melding maken, vragen stellen en zorgen escaleren wanneer we gedrag waarnemen dat mogelijk in strijd is met het beleid in de Zakelijke Gedragsverklaring (BCS) of enig ander bedrijfsbeleid van Paramount.
- Persoonlijke verantwoordelijkheid nemen voor het (in een vroeg stadium) melden van zorgen en niet wachten tot iemand anders dit doet.
- Zorgen melden over intimidatie en discriminatie die door u worden ervaren of waargenomen.
- Alternatieve meldingskanalen gebruiken als u zich er niet prettig bij voelt om uw zorgen binnen uw eigen afdeling aan te kaarten.
- Bekend zijn met OPENLINE, de anonieme meldingslijn van Paramount.
- Nooit represailles nemen tegen een andere werknemer voor het te goeder trouw indienen of helpen aanpakken van een melding.

Neem voor meer informatie contact op met het [Office of Global Compliance](#)

# UW ZORGEN MELDEN

## MOGELIJKHEDEN VOOR HET MELDEN VAN ZORGEN

**Uw manager:** Als u zich voldoende op uw gemak voelt om met uw directe manager te spreken, en hij of zij niet zelf bij het potentiële laakbare gedrag betrokken is, kunt u een privé-afspraak met hem of haar maken om uw zorgen te bespreken.

**MAAR:** als u zich niet op uw gemak voelt om met uw manager te spreken, probeer dan:

uw  
Afdelingshoofd

OF

uw vertegenwoordiger van  
de personeelsafdeling;

**MAAR:** als u zich niet op uw gemak voelt om met uw manager te spreken, probeer dan:

een jurist in uw  
bedrijfseenheid;

OF

het team voor  
werknemersrelaties;

**MAAR:** als u ook liever niet een van deze mensen wilt contacteren, bestaat er altijd nog de mogelijkheid van:

General Counsel van  
Paramount

OF

Nalevingsfunctionarissen  
van Paramount

OF

Omzeil alle bovengenoemde kanalen door uw zorgen anoniem te melden bij [OPENLINE](#).

## OPENLINE gebruiken om een melding te doen

Als u uw vragen of zorgen liever bespreekt met iemand buiten uw locatie of team, kunt u dit melden via [OPENLINE](#), de anonieme meldlijn van Paramount. Meldingen aan OPENLINE kunnen 24 uur per dag, 7 dagen per week worden gedaan. U kunt ervoor kiezen om anoniem te blijven (afhankelijk van de lokale wetgeving). Het is echter nuttig als u zichzelf identificeert omdat wij in dat geval maatregelen kunnen nemen en u zo nodig om meer gedetailleerde informatie kunnen vragen. U hebt toegang tot OPENLINE via telefoon of computer:

Bel OPENLINE gratis op 1-855-833-5027  
of [hier](#) voor het gratis nummer voor uw land.

## Meldingsprocedures voor Directieleden

Leden van de raad van bestuur moeten problemen aan het bedrijfssecretariaat of de voorzitter van de benoemings- en governance-commissie melden.

Bezoek OPENLINE op [OPENLINE.Paramount.com](https://OPENLINE.Paramount.com)



Een geweldige werkplek creëren

# WAARDEREN VAN DIVERSITEIT EN INTEGRATIE



## Waarom het belangrijk is

Wij streven ernaar om van ons bedrijf een plaats van integratie te maken die de diversiteit van ons publiek weerspiegelt, viert en verheft. Wij willen een omgeving creëren die al onze mensen professioneel én persoonlijk steunt, opdat we allemaal ons authentieke zelf naar het werk kunnen brengen en creativiteit, innovatie en resultaten kunnen stimuleren.

Voorts heeft het werken met ondernemingen die in handen zijn van diverse partijen, alsmede het inschakelen van ondernemingen en financiële instellingen die in handen zijn van minderheden, een positief effect op onze omringende gemeenschap. Door met deze leveranciers samen te werken, helpen we de uitgaven en consumptie op lokaal niveau te verhogen en tegelijkertijd de gemeenschappen waarin onze klanten, consumenten en werknemers wonen en werken te verbeteren. Bovendien bevordert het gebruik van diverse leveranciers de concurrentie in de toeleveringsketen en brengt het ons in contact met nieuwe en innovatieve bedrijfsoplossingen.

### Aanvullende hulpmiddelen

- [Hulpmiddelencentrum van het Office of Global Inclusion](#)
- [Aanmelden nieuwe leden Employee Resource Group\(s\)](#)
- [Paramount programma's voor diversiteit en integratie](#)
- [Paramount website voor diversiteit van leveranciers](#)

## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- We zetten ons in voor de gelijke behandeling van alle werknemers.
- Ervoor zorgen dat alle arbeidsgelateerde beslissingen worden gebaseerd op individuele verdiensten en bedrijfsbehoeften, ongeacht ras, huidskleur, etniciteit, afkomst, godsdienst, geloof, geslacht, seksuele geaardheid, gender, genderidentiteit, genderexpressie, leeftijd, burgerlijke staat, lengte, gewicht, handicap, veteranenstatus of staatsburgerschap of enig ander persoonlijk kenmerk dat wordt beschermd door de toepasselijke wetgeving.
- Dit geldt voor elk aspect van ons bedrijf en onze activiteiten, van onze programmering en de films die we maken tot de secundaire arbeidsvoorwaarden, programma's, werving en ontwikkeling van werknemers.
- Wij erkennen en respecteren de waarde die diverse mensen en ideeën naar de arbeidsplaats brengen, zodat we allemaal een 'plaats aan de tafel' hebben en ons volledig potentieel kunnen realiseren.
- Onze leiders zijn verantwoordelijk voor het tot stand brengen, ontwikkelen, bevorderen en steunen van een divers, multicultureel personeelsbestand en toeleveringsketen. Zij geven elke dag, de hele dag door, het goede voorbeeld met de manier waarop zij de principes van diversiteit en integratie overal in Paramount uitoefenen en steunen.



Een geweldige werkplek creëren

# WAARDEREN VAN DIVERSITEIT EN INTEGRATIE



## Veelgestelde vragen

**V:** Wat is diversiteit?

**A:** Diversiteit is de praktijk of de kwaliteit van het opnemen of betrekken van mensen met uiteenlopende achtergronden, waaronder, maar niet beperkt tot ras en etniciteit, geslacht en genderidentiteit, seksuele geaardheid, sociaaleconomische status, taal, cultuur, nationale afkomst, religieuze verplichtingen, leeftijd, (dis)abiliteitsstatus en politiek perspectief.

**V:** Wat is integratie?

**A:** Integratie is de toestand dat men gerespecteerd, gewaardeerd en ondersteund wordt.

**V:** Wat zijn [Employee Resource Groups](#) en hoe kan ik lid worden?

**A:** Paramount Employee Resource Groups (ERG's) bieden workshops voor het opbouwen van vaardigheden, mentoringinitiatieven, bedrijfsgerichte panelen, netwerkmogelijkheden, serviceprojecten in de gemeenschap en culturele/erfgoedmaandvieringen om de toewijding van Paramount aan het opbouwen van een cultuur van integratie en verbondenheid verder onder de aandacht te brengen. Om deel te nemen aan een van de ERG's vult u het lidmaatschapsformulier [hier](#) in of stuurt u een e-mail naar [GlobalInclusion@Paramount.com](mailto:GlobalInclusion@Paramount.com).

**V:** Welke programma's en hulpmiddelen voor diversiteit en inclusie (D&I) heeft Paramount?

**A:** De programma's van Paramount D&I omvatten het Nick Artist Program, het Nick Writing Program, Paramount Showcase, Paramount Directing Initiative, Music Showcase, het Paramount Writers Mentoring Program, het Viewfinder Emerging Directors Program en het Paramount Supplier Diversity Program. Lees [hier](#) meer over onze D&I-programma's of bekijk het [ESG-rapport van Paramount](#).

**V:** Wat is Supplier Diversity (leveranciersdiversiteit)?

**A:** Supplier Diversity Programs omvatten de inspanningen van een organisatie om diverse categorieën leveranciers op te nemen in het inkoopproces. Deelnemers aan het Supplier Diversity Program van Paramount kunnen een externe certificering hebben of kunnen worden gecertificeerd via goedgekeurde interne processen en omvatten bedrijven die eigendom zijn van vrouwen, LGBTQ+ en veteranen.

**V:** Welke diverse categorieën zijn opgenomen in het Supplier Diversity Program?

**A:** Om deel te nemen aan het Paramount Supplier Diversity Program, moeten leveranciers in het bezit zijn van een geldige certificatie van een bedrijf dat eigendom is van minderheden, vrouwen of lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transgenders, gehandicapten of veteranen, of gecertificeerd of zelf-gecertificeerd zijn via een van de goedgekeurde procedures van Paramount.

Neem voor meer informatie over het ondersteunen van diversiteit en integratie contact op met het [Office of Global Inclusion](#).

Neem voor zorgen over mogelijke schendingen van dit beleid contact op met uw [vertegenwoordiger van personeelszaken](#) of het [Werknemersrelaties-team](#).



# EEN INTIMIDATIEVRIJE WERKPLEK BEVORDEREN

## Waarom het belangrijk is

Bij Paramount zijn we ervan overtuigd dat elke werknemer behandeld moet worden met waardigheid en respect, ongeacht zijn of haar ras, kleur, etniciteit, nationale herkomst, religie, levensovertuiging, geslacht, seksuele geaardheid, gender, genderidentiteit, genderexpressie, leeftijd, burgerlijke staat, lengte, gewicht, handicap, veteranenstatus, staatsburgerschap of enig ander kenmerk dat wordt beschermd door geldende wetgeving.

Wij mogen nooit het slachtoffer worden van intimidatie (seksueel of anderszins), op kantoor of in andere werkgerelateerde situaties, inclusief vergaderingen (persoonlijk of virtueel), reizen en sociale evenementen (persoonlijk of virtueel). Intimidatie omvat verbaal, fysiek en visueel gedrag waardoor een intimiderende, aanstootgevende of vijandige werkomgeving ontstaat waar de werkprestaties onder lijden.

Paramount gelooft ook in een omgeving die vrij is van pesten en wangedrag op de werkplek, ongeacht of de persoon zich in een beschermde categorie bevindt.

Elke werknemer heeft het recht om zich veilig te voelen in zijn of haar werk met collega's, met inbegrip van managers, leveranciers, klanten, bezoekers of onafhankelijke contractanten.

### Wat zijn voorbeelden van intimidatie:

- Het maken van denigrerende of kleinerende (lasterlijke) opmerkingen, grappen of beledigingen over iemands ras, kleur, leeftijd,

gender, genderexpressie, seksuele geaardheid en andere categorieën die beschermd worden door de wetten die op ons van toepassing zijn.

- Het tonen of bewaren van schriftelijk of grafisch materiaal waarin een groep of persoon belachelijk wordt gemaakt of wordt beledigd, of waaruit een vijandige houding tegen een groep of persoon blijkt.
- Het verspreiden of opslaan van pornografische, obscene of seksueel suggestieve inhoud.
- Het vragen om een afspraakje of het maken van ongewenste seksuele avances wanneer duidelijk is (of wordt) dat dergelijk gedrag ongewenst is.
- Het doen van ongewenste verzoeken om seksuele gunsten en tegelijkertijd de suggestie wekken dat het al dan niet toekennen van gunstige arbeidsvoorwaarden hiervan afhangt.
- Het vertonen van ongepast of bedreigend fysiek gedrag, zoals ongewenste aanrakingen, of het belemmeren of blokkeren van iemands bewegingen.

### Wat is pesten en beledigend gedrag:

Pesten of beledigend gedrag (ongeacht of de persoon zich in een beschermde categorie bevindt) omvat het herhaalde gebruik van beledigingen, denigrerende opmerkingen en scheldwoorden; bedreigend, intimiderend of vernederend verbaal of fysiek gedrag; en het onnodig saboteren van iemands werkprestaties. Een enkele handeling hoeft geen pesterij te zijn, tenzij deze bijzonder ernstig en flagrant is.

## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- Vertrouwd zijn met en zich houden aan [het beleid van Paramount inzake non-discriminatie en anti-intimidatie](#) en de richtlijnen van deze verklaring over het waarderen van diversiteit en inclusie.
- Nooit ongepaste uitspraken doen over iemands ras, huidskleur, etniciteit, nationaliteit, religie, geloof, geslacht, seksuele geaardheid, gender, genderidentiteit, genderexpressie, leeftijd, burgerlijke staat, lengte, gewicht, handicap, veteranenstatus, staatsburgerschap of enig ander wettelijk beschermd persoonlijk kenmerk of ongepaste uitspraken van seksuele aard, zoals opmerkingen over iemands lichaam of uiterlijk, of opdringerige persoonlijke vragen of opmerkingen.
- Ons gepast gedragen en ons er altijd van bewust zijn hoe onze handelingen en opmerkingen door anderen kunnen worden opgevat of verkeerd kunnen worden geïnterpreteerd.
- Weigeren gedrag te vertonen dat duidelijk seksueel van aard is, of dit nu gewenst of ongewenst is.
- Nooit voorwerpen tonen, inhoud doorgeven of zich inlaten met gedrag dat seksueel aanstootgevend, expliciet of waarschijnlijk beledigend is voor onze diverse werkplek (bijvoorbeeld het maken of delen van suggestieve of aanstootgevende grappen, cartoons, brieven, briefjes, afbeeldingen of uitnodigingen, hetzij via e-mail, voicemail, sociale media, Slack of andere middelen).
- De richtlijnen van Paramount over intimidatie in acht nemen bij het gebruik van sociale media.
- Gevallen van intimidatie melden aan een manager of iemand van de personeelsafdeling, werknemersrelaties, juridische afdeling of [OPENLINE](#); en geen vergeldingsmaatregelen nemen nadat een ongewenste avance of ongewenst gedrag is afgewezen of als reactie op het melden van dergelijk gedrag.





# EEN INTIMIDATIEVRIJE WERKPLEK BEVORDEREN



## Richtlijnen voor daten op de werkplek:

**V:** Kan ik een collega vragen om op een date te gaan?

**A:** Ja, maar als uw avances worden geweigerd, moet u niet doorgaan met uw collega te vragen of te achtervolgen. We moedigen professionele relaties tussen alle werknemers aan. We erkennen ook dat er soms romantische of intieme relaties tussen collega's kunnen ontstaan. Wanneer dit gebeurt, moeten collega's zorgvuldig nadenken en proberen de gevolgen voor de werkomgeving tot een minimum te beperken.

**V:** Is er iets dat ik moet doen als ik een relatie met een collega aanga?

**A:** Paramount begrijpt dat er zich tussen collega's consensuele intieme relaties kunnen ontwikkelen. Als de betrokken werknemers in een rapporteringsrelatie staan (direct of indirect), in dezelfde bedrijfseenheid werken, of als redelijkerwijs mag worden aangenomen dat hun werkzaamheden elkaar overlappen, moeten zij de relatie onmiddellijk melden aan Human Resources (de wettelijke rechten en plichten in verband met deze melding kunnen per land verschillen, buiten de Verenigde Staten). We vereisen deze openbaarmaking om de complicaties die kunnen voortvloeien uit dergelijke consensuele relaties te minimaliseren en te beheren, voor zowel de betrokken partijen als hun collega's. Houd er rekening mee dat voor

de doeleinden van dit beleid de term "relatie" verwijst naar elke romantische of seksuele interactie.

**V:** Overtreed ik het beleid als ik een opmerking maak zonder kwade bedoelingen, maar een andere werknemer beledigd is?

**A:** Ja. Volgens de manier waarop de intimidatiewetgeving wordt geïnterpreteerd, maakt het niet uit of u van plan was om te beledigen. Waar het om gaat is of de andere werknemer uw opmerking als aanstootgevend of als een vorm van intimidatie interpreteert. Daarom is het belangrijk om ons altijd bewust te blijven van hoe onze acties en opmerkingen door anderen kunnen worden opgevat of verkeerd begrepen. Als u denkt dat iets als beledigend kan worden geïnterpreteerd, doe het dan niet.

**V:** Een collega op mijn afdeling vertelt soms grappen die me ongemakkelijk maken. Andere collega's vinden ze soms wel grappig, dus ik vraag me af of ik overgevoelig ben. Is er iets dat ik kan doen?

**A:** Paramount zet zich in om een intimidatievrije werkplek te bieden. Als u zich ongemakkelijk voelt bij de opmerkingen van uw collega, praat dan met uw manager (als hij of zij niet betrokken is) of neem contact op met uw [vertegenwoordiger van Human Resources](#) of het [Werknemersrelaties-team](#).





# ZORGEN VOOR GEZONDHEID EN VEILIGHEID OP DE WERKPLEK

## Waarom het belangrijk is

Fysiek en psychologisch veilig zijn en goed doen voor de omgeving op het werk zijn voorwaarden om creatief, innoverend en succesvol te zijn. Wettelijke vereisten voor veiligheid, gezondheid en milieu ondersteunen onze veilige werkpraktijken en toonaangevende milieupraktijken. Door deze voorschriften na te leven en verantwoordelijk te zijn voor beste praktijken, tonen wij op constructieve wijze onze gehechtheid aan onze waarden, bevorderen wij het succes van het bedrijf en maken wij uiteindelijk van Paramount een werkgever waarvan iedereen weet dat hun veiligheid van het allergrootste belang is en zij persoonlijk trots zijn op hun individuele en collectieve milieubijdragen.



## Voorbeelden van gezondheids- en veiligheidsmaatregelen:

- Brandoefeningen in New York, aardbevingsoefeningen in Californië en tornado-oefeningen op ons kantoor in Nashville.
- Inzendingen van incidentenrapporten aan ons team voor risicobeheer in geval van letsel.
- Vergrendelen van apparatuur vóór onderhoud.
- Het veiligheidsinformatieblad lezen voordat een chemische stof op de werkplek wordt gebruikt.
- Veiligheidsplannen voor al onze locaties.
- Veiligheidsbeoordelingen op productielocaties.
- Aanbrengen van gezondheids- en veiligheidsvoorschriften op toegankelijke plaatsen.
- Regelmatige training van werknemers die nieuws brengen, op hoogte werken, machines en/of elektrische apparatuur bedienen of repareren over de vereiste veiligheidspraktijken.
- Het op de juiste manier afvoeren van gevaarlijk afval en e-afval.
- Gebruik van de aangewezen afvalspecifieke afvalbakken op kantoor of op de werkplek.
- Melden van gemorste chemicaliën of brandstof.
- Identificeren van mogelijkheden voor energiebesparing.

## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- Zich houden aan voorgeschreven veilige werkpraktijken en anderen coachen om hetzelfde te doen.
- Melden van gezondheids- en veiligheidsgevaaren op de werkplek aan uw supervisor of de afdeling Veiligheid, gezondheid en milieu.
- Voldoen aan of overtreffen van alle reglementaire vereisten. Correct gebruiken en dragen van persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) waar vereist (valbescherming, veiligheidsbril, ademhalingsbescherming, enz.).
- Wij eisen van onze zakenpartners, verkopers en leveranciers dat zij hun bedrijven op een veilige en milieuvriendelijke manier leiden.
- Aanpakken van gezondheids- en veiligheidsrisico's in onze dagelijkse werkprocessen.
- Tijdig veiligheidstrainingen uitvoeren voor de betrokken doelgroepen.
- Registreren en rapporteren van incidenten. Managers en werknemers die samenwerken om een veilige werkomgeving te implementeren en te handhaven. Managers ondersteunen en houden hun teams verantwoordelijk voor het naleven van veiligheidsmaatregelen en best practices. Werknemers werken samen met hun managers door zich te houden aan veiligheidsmaatregelen.
- Een positieve veiligheidscultuur aanmoedigen, waar u ook werkt.

Ga voor meer informatie naar de pagina [Veiligheid, gezondheid en milieu](#) of neem contact op met uw [Human Resources-vertegenwoordiger](#), arbeidsrelaties of [VGM-vertegenwoordigers](#).

# BELANGENVERSTRENGE- LING VERMIJDEN



## Waarom het belangrijk is

Om collectief succesvol te zijn en om als bedrijf optimaal te presteren, moeten we de best mogelijke zakelijke beslissingen nemen.

Er is sprake van een belangenverstremgeling als onze persoonlijke of familiebelangen conflicteren met ons vermogen om goede, objectieve beslissingen te nemen namens Paramount. De fundamentele factor bij elk geval van belangenverstremgeling is het (waargenomen) loyaliteitsconflict tussen uw eigen belangen en het belang van Paramount.

Wij moeten altijd handelen in het belang van Paramount bij onze onderhandelingen, zakelijke aanbevelingen en commerciële contacten met derden, leveranciers, klanten of contractanten. Zelfs de schijn van een belangenverstremgeling kan onze integriteit en reputatie ondermijnen bij onze collega's, klanten, leveranciers en het publiek.

Daarom doen wij er alles aan om loyaliteitsconflicten tussen de belangen van Paramount en onze persoonlijke belangen en relaties te vermijden en openbaar te maken. Bij de beoordeling van een conflict of een potentieel conflict houdt Paramount altijd rekening met de plaatselijke wetgeving.

## Voorbeelden van belangenverstremgeling:

- Werken voor, of compensatie ontvangen van, een klant, leverancier of concurrent van Paramount of een analist die Paramount of onze branche beoordeelt.
- Zakendoen met een leverancier die het eigendom is van of wordt geleid door een familielid.

- Een persoonlijk financieel belang hebben bij een transactie van Paramount.
- In strijd met het bedrijfsbeleid een geschenk aannemen van een leverancier.
- Werkverantwoordelijkheden bij Paramount missen vanwege een tweede baan.
- Een externe functie (bijv. een baan of een bestuursfunctie) accepteren die niet formeel is bekendgemaakt en goedgekeurd.
- Zakelijke mogelijkheden die we tijdens de uitvoering van ons werk ontdekken naar onze persoonlijke netwerken doorsluizen, terwijl een dergelijk partnerschap mogelijk niet in het belang van Paramount is.

## Wat moet u bekendmaken als een potentiële verstremgeling?

- V:** Stel dat uw familielid of beste vriend eigenaar is van een bedrijf dat goederen of diensten aan Paramount levert. Bent u dan verplicht dit bekend te maken als een mogelijke belangenverstremgeling?
- A:** Ja, ook als u niet verantwoordelijk bent voor beslissingen die rechtstreeks betrekking hebben op deze leverancier, moet u het bekendmaken. Paramount kan concluderen dat hier geen sprake is van een daadwerkelijke belangenverstremgeling.

Als u daarentegen verantwoordelijk bent voor inkoopbeslissingen met betrekking tot deze leverancier, kan Paramount concluderen dat in deze situatie sprake is van een belangenverstremgeling en een passende oplossing aandragen.

## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- Wij laten onze familie en nauwe persoonlijke relaties onze zakelijke beslissingen of onze werkomgeving niet beïnvloeden.
- Wij stellen Paramount onmiddellijk via het [meldingsformulier voor potentiële belangenverstremgeling](#) op de website voor online training van Paramount schriftelijk op de hoogte van elk mogelijk of daadwerkelijk geval van belangenverstremgeling.
- We doen er alles aan om te voorkomen dat investeringen, financiële of andere relaties die worden gemotiveerd door persoonlijke zakelijke belangen onze beslissingen beïnvloeden of lijken te beïnvloeden als we zakendoen namens Paramount.
- We accepteren geen vergoedingen, commissies of andere persoonlijke voordelen van een persoon die of bedrijf dat betrokken is bij een transactie met Paramount die beslissingen kunnen lijken te beïnvloeden bij het zakendoen namens Paramount.

Raadpleeg voor meer informatie ons [meer gedetailleerde Beleid inzake belangenverstremgeling](#) of neem contact op met het [Office of Global Compliance](#).

# OMGAAN MET GESCHENKEN, AMUSEMENT EN ANDERE ZAKELIJKE VORMEN VAN BELEEFDHEID

## Waarom het belangrijk is

Bij Paramount fungeren onze hoge ethische normen als de fundering van onze bedrijfsrelaties.

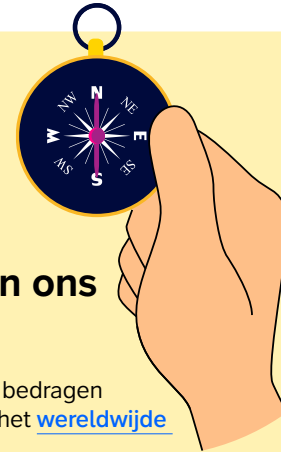
Hoewel het vormen en bevorderen van relaties met klanten, leveranciers en andere derden een normaal aspect van zakendoen is, moeten we erop toezien dat we bij het geven of aannemen van geschenken, maaltijden of amusement altijd de bepalingen uit deze Verklaring en het bedrijfsbeleid volgen. Perceptie wordt vaak aangezien voor realiteit.

Als u zonder de juiste goedkeuring van uw juridisch team overgaat tot hogere uitgaven dan volgens het bedrijfsbeleid is toegestaan, kunnen zij de indruk wekken dat zakelijke beslissingen genomen worden vanwege de uitgewisselde items, in plaats van op grond van de verdiensten van onze goederen en diensten. Daarom vermijden we ongepaste geschenken waardoor anderen tot de conclusie zouden kunnen komen dat er sprake is van belangenverstrengeling of dat zakelijke beslissingen door oneigenlijke middelen beïnvloed zijn.



## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- Wij weten welke geschenken en bedragen maximaal zijn toegestaan onder het [wereldwijde reis- en onkostenbeleid](#).
- Accepteer nooit vergoedingen, commissies of andere persoonlijke voordelen van een persoon die of bedrijf dat betrokken is bij een transactie met Paramount.
- Het onmiddellijk openbaar maken van een geschenk dat u hebt ontvangen of aangeboden gekregen en waarvan de waarde hoger is dan \$ 500 USD (of het geldelijke equivalent in uw lokale valuta) met behulp van het [openbaarmakingsformulier voor potentiële belangenverstrengelingen](#) aan de linkerkant van het online trainingsportaal.
- Wij vragen of accepteren van een huidige of potentiële leverancier, klant of concurrent van ons bedrijf nooit geldbedragen voor persoonlijk voordeel.
- Wij bieden of verstrekken nooit amusement, maaltijden, vervoer, geschenken of andere gunsten aan een persoon die een zakelijke relatie heeft met het bedrijf, anders dan redelijk en gepast is voor betrokken personen en de betreffende opdracht (zie het [wereldwijde reis- en onkostenbeleid](#) voor specifieke beperkingen met betrekking tot het geven en ontvangen van zaken van waarde).



# OMGAAN MET GESCHENKEN, AMUSEMENT EN ANDERE ZAKELIJKE VORMEN VAN BELEEFDHEID

## Veelgestelde vragen

- V:** Moet ik alle geschenken, amusement of andere gunsten die ik ontvang openbaar maken?
- A:** Zolang de waarde van het ontvangen artikel lager is dan \$ 500 USD (of het geldelijke equivalent in uw lokale valuta) en op geen enkele manier uw besluitvorming beïnvloedt of verplicht, hoeft u het niet bekend te maken. Neem voor vragen contact op met een HR-vertegenwoordiger van uw bedrijf of met Global Compliance.



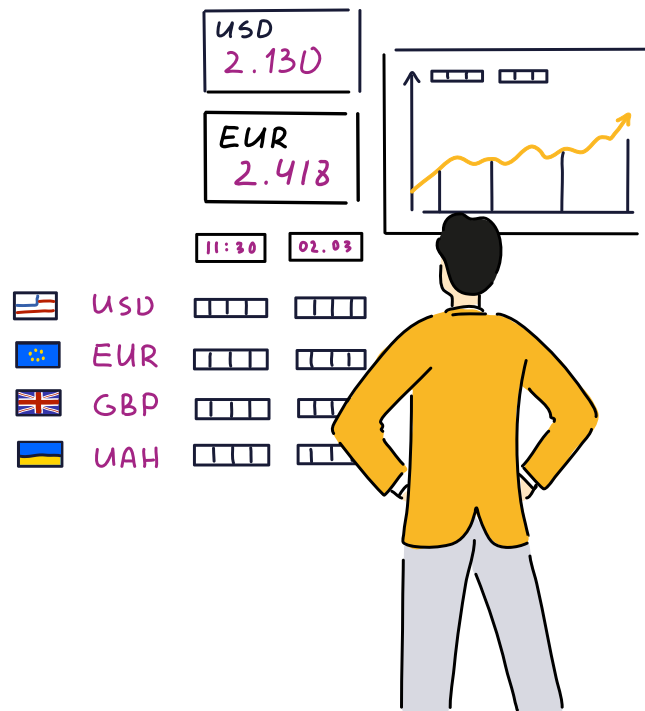
- V:** Nadat een project met een leverancier tot een goed einde is gebracht, biedt de leverancier Tom kaartjes voor een sportevenement aan als bedankje. Welke stappen moet Tom nemen om te bepalen of hij ze kan houden?
- A:**
1. Zich ervan verzekeren dat de kosten van de tickets (inclusief vervoer enz.) niet hoger zijn dan \$ 500 USD (of het geldelijke equivalent in uw lokale valuta).
  2. Bepalen of er zaken gedaan zullen worden tijdens het evenement.
  3. De ontvangst van een geschenk boven \$ 500 (of het geldelijke equivalent daarvan) melden met behulp van het online [meldingsformulier voor potentiële belangenverstremgeling](#). Houd er rekening mee dat als u niet zeker bent van de waarde van een duur geschenk, het beter is om dit bekend te maken, waarna een lid van het Global Compliance-team contact zal opnemen met eventuele vragen.
  4. Zich ervan vergewissen dat aanvaarding van het geschenk niet zijn toekomstige beslissingen voor die leverancier zal beïnvloeden.

## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- Wij faciliteren nooit willens en wetens een geval van belangenverstremgeling met een van onze leveranciers of klanten, of met een overheidsfunctionaris, bijvoorbeeld door een betaling te verrichten aan een persoon terwijl we weten dat deze betaling naar zijn of haar werkgever zou moeten gaan.
- Wij bieden overheidsfunctionarissen nooit geschenken of uitnodigingen voor enige vorm van amusement aan zonder dit eerst te bespreken met de juridische of compliance-afdeling van Paramount.
- Wij bieden of verstrekken nooit amusement, maaltijden, vervoer, geschenken of andere gunsten aan een persoon die een zakelijke relatie heeft met het bedrijf, anders dan redelijk en gepast is voor betrokken personen en de betreffende opdracht (zie [Paramount's wereldwijde reis- en onkostenbeleid](#) voor specifieke beperkingen met betrekking tot het geven en ontvangen van zaken van waarde).

Raadpleeg voor meer informatie over het *geven* van geschenken, [Paramounts wereldwijde reis- en onkostenbeleid](#) of neem contact op met het [T&E-team](#) voor advies. Neem voor vragen over het *ontvangen* van geschenken contact op met [Global Compliance](#).

# VERTROUWELIJKHEID, HANDEL MET VOORKENNIS EN EERLIJKE OPENBAARMAKING



## Waarom het belangrijk is

Tijdens het uitvoeren van werkzaamheden van Paramount krijgen we vaak vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie te horen over Paramount, haar werknemers, klanten, potentiële klanten of andere derden.

Het misbruik van deze informatie kan de activiteiten en reputatie van Paramount schaden. Daarom moet elk van ons de vertrouwelijkheid waarborgen van alle informatie die ons is toevertrouwd, tenzij openbaarmaking door Paramount is toegestaan of wettelijk vereist is.

Handelen met voorkennis is in strijd met de wet. Dienovereenkomstig mogen we onder geen enkele omstandigheid handelen, anderen aanmoedigen om te handelen, of effecten of gerelateerde financiële instrumenten aanbevelen terwijl we in het bezit zijn van materiële niet-openbare informatie ("MNPI") met betrekking tot die effecten of instrumenten. Materiële informatie betekent informatie die een redelijke investeerder belangrijk zou vinden bij het nemen van een beslissing om effecten te kopen, aan te houden of te verkopen.

Daarnaast is Paramount onderworpen aan regels en voorschriften die de selectieve openbaarmaking van MNPI verbieden. Deze regels en voorschriften verbieden het delen van MNPI (mondeling of schriftelijk) aan effectenanalisten, marktprofessionals en anderen, tenzij dergelijke informatie breed en gelijktijdig wordt bekendgemaakt aan het algemene publiek.

## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- Wij bespreken nooit vertrouwelijke of gevoelige bedrijfsinformatie in het openbaar, buiten de gepaste werkkanalen, met inbegrip van online, in chatrooms, op websites, in blogs of via sociale media als Facebook, LinkedIn en Twitter.
- Nooit uitspraken doen die schadelijk zijn voor Paramount of die een slechte weerspiegeling zijn van ons als zijn vertegenwoordigers.
- Wij helpen investeerders of andere analisten nooit met informatie over Paramount, haar concurrenten of de branche, tenzij dit duidelijk onderdeel is van ons werk.
- Koop of verkoop nooit aandelen van Paramount of andere effecten terwijl u in het bezit bent van MNPI.
- Wij geven nooit MNPI (tips) voor gebruik bij het kopen of verkopen van aandelen of andere effecten van Paramount, tenzij met toestemming van een leidinggevende met de bevoegdheid om MNPI bekend te maken.

Neem voor meer informatie contact op met een advocaat van het [Corporate Securities Legal Team](#).



# VERTROUWELIJKHEID, HANDEL MET VOORKENNIS EN EERLIJKE OPENBAARMAKING

## Voorbeelden van vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie:

- Alle niet-openbare informatie met betrekking tot Paramount, zijn activiteiten, branche, concurrenten, financiële prestaties, resultaten of vooruitzichten, of informatie die Paramount een concurrentievoordeel oplevert.
- Alle niet-openbare informatie verstrekt door een derde met de verwachting dat dergelijke informatie vertrouwelijk wordt gehouden en uitsluitend wordt gebruikt voor het zakelijke doel waarvoor deze is verstrekt.

## Voorbeelden van materiële informatie:

Alle informatie die een redelijke investeerder van belang acht bij een beslissing om aandelen te kopen, aanhouden of verkopen, zoals:

- Inkomsten en financiële resultaten.
- Reclametrends en -analyses.
- Budgetten en planningsdocumenten.
- Nieuws over belangrijke fusies, overnames, afstotingen, afspraken met distributeurs of andere commerciële transacties.
- Grote rechtszaak.
- Significant nieuws over onze films, shows of talent.
- Significant product- of marktnieuws.
- Ontwikkelingen in het senior management.

## Vereisten voor voorafgaande goedkeuring voor aandelen van Paramount

Bepaalde directeuren, functionarissen en bepaalde werknemers van Paramount zijn, vanwege hun positie, onderhevig aan aanvullende beperkingen ('tijdsvensters en/of goedkeuringsvereisten') als het gaat om het handelen in aandelen van Paramount. Als deze op u van toepassing zijn, ontvangt u een gedetailleerd memorandum waarin de regels worden uitgelegd.

## Hedgingbeperkingen voor Paramount-effecten

Het is alle werknemers van Paramount verboden om "short"-posities in effecten van Paramount te hebben. Dit betekent dat u aandelen van Paramount niet 'short' mag verkopen of aandelen (zoals 'puts', 'calls' en andere aandelerivaten) mag kopen of verkopen als die handeling ertoe zou leiden dat winst of voordeel wordt behaald als de prijs van de Paramount-aandelen daalt.

U mag ook geen derivatentransacties aangaan met betrekking tot economisch eigendom van aandelen van Paramount (met inbegrip van onverworven aandelencompensatie), zoals een short sale, forward, equity swap, optie of collar die gebaseerd is op de aandelenprijs van Paramount. We werken allemaal hard om de waarde van ons bedrijf te verhogen en het zou niet te rijmen zijn met de belangen van de aandeelhouders van Paramount en de langetermijnwaarde van het bedrijf als we ons zouden bezighouden met kortetermijnspeculatie met Paramount-aandelen of persoonlijk zouden profiteren van een daling van de aandelenkoers van Paramount.

## Verpandingsbeperkingen voor Paramount-effecten

Het is onze leidinggevende functionarissen, Section 16 officers en alle andere werknemers die rechtstreeks rapporteren aan de Chief Executive Officer verboden om effecten van Paramount op een margerekening aan te houden of effecten van Paramount te verpanden (inclusief het gebruik van Paramount-effecten als onderpand voor een lening). Ons verbod op verpanding is van toepassing op alle aandelen die in het bezit zijn van personen die onderworpen zijn aan het beleid, ongeacht hoe dergelijke aandelen zijn verkregen, en kan niet worden opgeheven door voorafgaande toestemming.

## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- Handel nooit in aandelen of andere effecten van een zakenpartner of potentiële zakenpartner terwijl u in het bezit bent van MNPI.
- Wij waarborgen de vertrouwelijkheid van niet-openbare informatie voor altijd, zelfs na beëindiging van ons dienstverband (of directeurschap).
- Wij staan nooit toe dat activiteiten van Paramount zonder autorisatie worden opgenomen met tape- of videorecorders, andere elektronische opnameapparaten of andere niet-handmatige of niet-schriftelijke middelen (voor elke uitzondering op deze regel is de uitdrukkelijke toestemming vereist van een jurist en de personeelsafdeling van Paramount).
- Wij erkennen dat de enige leidinggevenden van Paramount met de bevoegdheid om MNPI openbaar te maken, de Chief Executive Officer, de Chief Financial Officer, het hoofd van de juridische afdeling en de hoofden van de afdelingen voor investeerdersrelaties en bedrijfscommunicatie zijn.

Neem voor meer informatie contact op met een advocaat van het [Corporate Securities Legal Team](#).



# VERANTWOORD GEBRUIK VAN SOCIALE MEDIA



## Waarom het belangrijk is

Sociale media kunnen helpen onze impact te vergroten, te voldoen aan onze zakelijke behoeften en onze contacten met doelgroepen, partners, collega's en andere belangrijke belanghebbenden te versterken.

Persoonlijk gebruik van sociale media op het werk kan onschuldig lijken, maar houd er rekening mee dat u aansprakelijk kunt worden gesteld voor eventuele bijbehorende gevolgen als uw persoonlijke berichten uw werk betreffen of in strijd zijn met het Bedrijfsbeleid. Als werknemers zijn we verantwoordelijk voor de inhoud die we online publiceren, dus het is belangrijk om rekening te houden met de risico's en om te allen tijde discretie uit te oefenen op alle platforms.

## Voorbeelden van onaanvaardbaar gebruik van sociale media:

- Het gebruiken, tonen of bewaren van schriftelijk of grafisch materiaal - inclusief laster, persoonlijke beledigingen of obsceniteiten - waarin een groep of persoon belachelijk wordt gemaakt of vijandig wordt behandeld.
- Het communiceren van specifieke bedreigingen van geweld of het aanmoedigen van gewelddadige handelingen.
- Ongepaste inhoud van uzelf of anderen plaatsen of verspreiden.
- Het publiceren of openbaar maken van vertrouwelijke of niet-openbare informatie.
- Zonder bevoegdheid zaken doen of diensten aanbieden van welke aard dan ook, namens Paramount.
- Onjuistheden over uzelf, uw rol bij Paramount, Paramount als onderneming, haar afdelingen of haar dochterondernemingen vertellen.
- Intellectuele eigendommen verspreiden zonder toestemming of voorafgaande schriftelijke goedkeuring, in het geval van inhoud van Paramount.

Raadpleeg voor meer informatie ons [beleid inzake sociale media](#)

## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- Wij vragen schriftelijke toestemming alvorens vertrouwelijke of bedrijfseigen informatie van Paramount, of die van een andere persoon of bedrijf, bekend te maken of eraan te verwijzen. Als u twijfelt, vraag het dan aan uw manager of vertegenwoordiger van de personeelsafdeling.
- Wij maken duidelijk dat wij onszelf vertegenwoordigen, niet Paramount (bijv. de eerste persoon in communicatie gebruiken) bij het gebruik van sociale media voor persoonlijk gebruik. Houd er altijd rekening mee dat als u aangeeft waar u werkt op uw persoonlijke sociale media, mensen online contact kunnen opnemen met uw werkgever om te klagen over uw online acties.
- Wij onderhouden andere wachtwoorden voor werkgebruik dan de wachtwoorden die we gebruiken voor persoonlijk computergebruik. Bovendien volgen we nooit links of downloaden we nooit software op sociale mediapagina's die zijn geplaatst door niet-geverifieerde personen of organisaties.
- Wij doen nooit vertrouwelijke zaken met een klant of partner via onze persoonlijke website of andere sociale media-apps of -sites.
- Gebruik uw echte naam en titel (geen alias) wanneer u voor uw werk op sociale media bent - om ervoor te zorgen dat de professionele en zakelijke normen van Paramount intact blijven.
- Houd u aan de volgende norm voordat u iets online plaatst voor uw werk: als iets u zelfs maar een beetje ongemakkelijk maakt, stop dan en raadpleeg uw manager of neem contact op met uw vertegenwoordiger van personeelszaken voor de juiste vervolgstappen.
- Wij handhaven de inzet van ons bedrijf voor een intimidatievrije en integratieve werkplek in onze sociale media-activiteiten, ook voor persoonlijk gebruik (wat een probleem kan worden op de werkplek). Doet u dit niet, dan kan dit leiden tot disciplinaire maatregelen of zelfs ontslag.
- Wij houden ons aan alle beleidslijnen in deze verklaring (met de opmerking dat individuele bedrijfseenheden mogelijk aanvullende beleidslijnen inzake sociale media hebben die ook van toepassing zijn) en het handhaven van Paramount-waarden bij het communiceren via sociale media voor professioneel en persoonlijk gebruik.





# SPREKEN VOOR HET BEDRIJF

## Waarom het belangrijk is

Het is belangrijk dat onze doelgroepen, partners, investeerders en andere voornamelijk belanghebbenden duidelijke en consistente communicatie over ons bedrijf ontvangen. Bevoegde woordvoerders van Paramount hebben de training en kennis om de aankondigingen, bedrijfsstrategie en -beleidslijnen van het bedrijf het beste te communiceren en om onze standpunten nauwkeurig te vertegenwoordigen.

Het delen van vertrouwelijke en/of niet-openbare bedrijfsinformatie of anderszins spreken namens Paramount zonder de juiste goedkeuring kan ons bedrijf blootstellen aan juridische of financiële risico's waarvoor u persoonlijk aansprakelijk kunt worden gesteld.



Neem voor meer informatie contact op met de [afdeling Bedrijfscommunicatie van Paramount](#).

## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- ▶ Wij zijn ons ervan bewust dat het uitgeven van persberichten of schriftelijke verklaringen over activiteiten van Paramount de exclusieve verantwoordelijkheid van de afdeling Bedrijfscommunicatie van Paramount is.
- ▶ Wij sturen alle mediaverzoeken – zelfs die verzoeken die informeel lijken – naar Paramount Corporate Communications of naar het communicatieteam van het betreffende merk/divisie.
- ▶ Wij plaatsen nooit interne informatie over Paramount online, met inbegrip van sociale mediaplatforms, zonder voorafgaande goedkeuring. Wij verbieden alle externe consultants, bankiers, advocatenkantoren of andere derden, die onder ons toezicht werken, om zonder toestemming commentaar te geven over kwesties aangaande Paramount.
- ▶ Wij raadplegen het relevante Paramount-communicatieteam of de door het bedrijf aangewezen persoon (naast andere noodzakelijke goedkeuringen) voordat we een spreekmogelijkheid of afspraak accepteren (bijv. toespraak, nieuwsinterview, presentatie, enz.). Wanneer wij in het openbaar of op branchefora spreken, moeten wij altijd een onderscheid maken tussen onze persoonlijke standpunten en die van Paramount. Leden van de Raad van Bestuur kunnen contact opnemen met het bedrijfssecretariaat van Paramount met vragen over hun deelname aan lezingen.



# SPREKEN VOOR HET BEDRIJF

## Veelgestelde vragen

**V:** Wat is het beleid aangaande liefdadigheid en zakelijke prijzen?

**A:** Als betrokken en verantwoordelijke onderneming steunt Paramount liefdadigheidsorganisaties in de gemeenschappen en bedrijfstakken waarin zij werkzaam is. Om deze inspanningen te helpen coördineren, moeten we voorafgaande toestemming verkrijgen voordat we een uitnodiging accepteren als vertegenwoordiger van Paramount of een leiderschapspositie aanvaarden als vertegenwoordiger van Paramount tijdens een liefdadigheidsbijeenkomst of bij een liefdadigheidsorganisatie. We moeten ook vooraf goedkeuring geven aan alle liefdadigheidsbijdragen waarbij gebruik wordt gemaakt van de fondsen of middelen van Paramount door contact op te nemen met het Paramount [Corporate Social Responsibility Team](#) (personen die lid zijn van de Raad van Bestuur moeten toestemming verkrijgen van de Corporate Secretary van Paramount).

**V:** Kan ik 'off the record' met een reporter spreken als ik denk dat ik niet geciteerd zal worden?

**A:** Nee. Zelfs als u niet geciteerd wordt, kunnen er voor u en Paramount juridische, financiële en concurrentierisico's kleven aan het communiceren met een journalist. Deze regels zijn van toepassing op alle mediacontacten – spreek niet 'on the record' of 'off the record' of geef geen informatie zonder bronvermelding of 'achtergrondinformatie'.



## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- Wij brengen het relevante Paramount-communicatieteam op de hoogte als we verwachten contact te hebben met de media over niet-Paramount-activiteiten die kunnen leiden tot een verwijzing naar Paramount. Directieleden moeten in dit geval het bedrijfssecretariaat van Paramount raadplegen.
- Wij nemen onmiddellijk contact op met een bedrijfsjurist als we een verzoek, telefoontje of andere correspondentie (bijvoorbeeld een dagvaarding) ontvangen van een wetshandhavinginstantie of overheidsinstelling, of van een jurist die een betrokken partij vertegenwoordigt voor een dergelijk verzoek of anderszins met betrekking tot vermoede overtredingen van de wet of beleid door personen die zijn gelieerd aan Paramount.
- Ervoor zorgen dat externe presentaties – zelfs indien geautoriseerd door het relevante Paramount Communications-team – geen financiële informatie van het bedrijf bevatten, tenzij dergelijk materiaal eerder is beoordeeld en goedgekeurd door de financiële en juridische afdelingen van Paramount.
- Wij vragen het relevante Paramount communicatieteam om goedkeuring voor elke aanbeveling van een product of activiteit namens ons bedrijf.

Neem voor meer informatie contact op met de [afdeling Bedrijfscommunicatie van Paramount](#).

# DEELNEMEN AAN HET POLITIEKE PROCES

## Waarom het belangrijk is

Wij ondersteunen werknemers die zich op persoonlijke titel willen deelnemen aan het burgerlijk proces, of het nu gaat om vrijwilligerswerk voor politieke campagnes, het bijdragen van geld aan kandidaten of politieke actiecomités ("PAC's") of het delen van hun politieke opvattingen. Het moet voor externe waarnemers echter altijd duidelijk zijn dat dit uw persoonlijke activiteiten en steunbetuigingen zijn en niet die van Paramount.

Wanneer u de naam of middelen van Paramount gebruikt op een manier waardoor de indruk wordt gewekt dat het bedrijf uw activiteiten sponsort of steunt, verstoort u het democratische proces en handelt u mogelijk in strijd met federale regelgeving inzake politieke bijdragen. In het kader van de wet en het bedrijfsbeleid dragen we nooit fondsen, activa, diensten of faciliteiten van Paramount bij aan of namens een Amerikaanse politieke partij, kandidaat of PAC.



Neem voor meer informatie contact op met [Government Relations](#).

## Belangrijkste termen

### Overheidsfunctionaris:

een gekozen of benoemde functionaris, of een andere functionaris of werknemer van een buitenlandse, federale, staats- of lokale wetgevende macht, uitvoerende overheidsinstelling of andere overheidsinstantie, -commissie, -raad, -autoriteit, openbaar fonds, met inbegrip van overheidsondernemingen als film- en mediabedrijven, of elke andere (pseudo-)overheidsorganisatie.

Het is werknemers en bestuursleden van Paramount verboden om geschenken van enige waarde te bieden aan een overheidsfunctionaris of aan de echtgenoot/echtgenote of kinderen van een overheidsfunctionaris zonder voorafgaande toestemming. Het verstrekken van een zakelijke attentie, geschenk, betaling of entertainment aan een federale, staats-, lokale of buitenlandse overheidsfunctionaris of functionaris van een politieke partij, werknemer, kandidaat of agent - hetzij rechtstreeks of via een tussenpersoon - moet vooraf worden goedgekeurd door de Executive Vice President, Global Public Policy & Government Relations en Paramount Global Compliance.

## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- ▶ Wij leven alle relevante wetten na die van toepassing zijn op deelname van het bedrijf aan politieke zaken, met inbegrip van politieke bijdragen.
- ▶ Wij garanderen dat we de tijd, eigendommen of faciliteiten van het bedrijf niet gebruiken voor persoonlijke politieke activiteiten.
- ▶ Wij gebruiken de naam van Paramount nooit zo dat de indruk wordt gewekt dat het bedrijf onze persoonlijke politieke activiteiten sponsort of steunt.
- ▶ Wij zullen nooit druk uitoefenen op collega-teamleden om politieke bijdragen te leveren of om kandidaten voor een openbaar ambt te steunen dan wel tegen te werken.
- ▶ Wij verkrijgen goedkeuring van de Paramount Government Relations Office voordat we ons bezighouden met politieke activiteiten namens het bedrijf.
- ▶ Het verkrijgen van goedkeuring van het Paramount Government Relations Office en Paramount Global Compliance, indien van toepassing, voordat geschenken van enige waarde worden aangeboden aan een overheidsfunctionaris of aan de echtgenoot of het kind van de functionaris.
- ▶ Het indienen van het [autorisatieformulier om overheidsfunctionarissen uit te nodigen voor een Tentpole-evenement](#) voor goedkeuring aan Compliance en Government Relations voordat tickets, accommodaties of vervoer naar een van onze tentpole-evenementen (zoals de EMA's, KCA's, enz.) worden aangeboden aan een overheidsfunctionaris.

# GEBRUIK EN BESCHERMING VAN DE ACTIVA VAN PARAMOUNT



Voor meer informatie verwijzen wij u naar ons [Beleid inzake informatiebeveiliging](#) of kunt u contact opnemen met de afdeling [Informatiebeveiliging](#).

## Waarom het belangrijk is

Bedrijfsmiddelen kunnen vele vormen aannemen (zie onderstaande lijst). Ongepast gebruik van bedrijfsmiddelen of nonchalance om ze te beschermen kan een direct negatief effect hebben op ons vermogen om efficiënt en winstgevend zaken te doen. Iedereen heeft een gedeelde verantwoordelijkheid om verlies, beschadiging, diefstal, onbevoegd of ongepast gebruik van Bedrijfsmiddelen tegen te gaan.

### Bedrijfsmiddelen omvatten maar zijn niet beperkt tot:

- Fysieke middelen zoals de ruimte waarin we werken, films, boeken en documenten en bedrijfsapparatuur.
- Financiële middelen zoals geld, effecten, debiteuren en investeringen.
- Bedrijfseigen informatie, waaronder intellectueel eigendom zoals handelsgeheimen, media inhoud, patenten, handelsmerken en auteursrechten, programmanamen en -titels, evenals vertrouwelijke bedrijfsinformatie.
- Contractrechten en -licenties.
- Informatie- en communicatiesystemen en -gegevens, waaronder elektronische gegevens of berichten opgeslagen in (of verzonden door of naar) die systemen, of toebehorend aan activiteiten van het bedrijf.

Opmerking: bedrijfsinformatie die zich op persoonlijke apparaten, apparatuur en/of opslag bevindt of wordt bewaard, is nog steeds onderworpen aan dit beleid.

### Voorbeelden van verboden activiteiten:

- Gebruik van een Paramount Informatiesysteem om materiaal te verkrijgen of verzenden dat in strijd is met intimidatie- of discriminatiewetten of ander Paramount-beleid.
- Het doen van frauduleuze aanbiedingen van producten, items of diensten via een informatiesysteem van Paramount of het zich bezighouden met andere activiteiten dan die van Paramount.
- Het vernietigen, wijzigen of misbruiken van computerhardware of -software, netwerkapparatuur, printers of andere informatiesystemen die van belang kunnen zijn in rechtszaken.
- Het gebruik van een niet-geëncrypteerde laptop, tablet, mobiel apparaat of extern opslagmedium om gevoelige, vertrouwelijke en/of persoonlijke informatie te kopiëren of op te slaan.
- Het opslaan van gevoelige of persoonlijk identificeerbare informatie op een laptop, tablet, mobiel apparaat of extern opslagmedium, tenzij uw functie dit vereist en het gebeurt in overeenstemming met ons Beleid inzake informatiebeveiliging.

## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- Wij gebruiken de merken, titels, programma's en dergelijke van Paramount nooit voor niet-werkgerelateerd gebruik, tenzij schriftelijk goedgekeurd of gesanctioneerd door de juridische afdeling van Paramount.
- Erkenning dat alle documenten, gegevens, opnames, apparatuur of andere items die in de loop van ons werk worden gebruikt, eigendom zijn en blijven van Paramount, zelfs wanneer ze worden opgeslagen op een apparaat dat niet van het bedrijf is of op een locatie die wordt gebruikt voor bedrijfsactiviteiten; dit omvat privécommunicatie op sociale media als werk van Paramount wordt uitgevoerd op die platforms of als ze worden gebruikt om bedrijfsgevoelige of vertrouwelijke informatie te plaatsen. Wees voorzichtig bij het maken van persoonlijke documenten op bedrijfscomputers en -apparaten, omdat deze mogelijk niet persoonlijk blijven en eigendom van Paramount blijven. Dit beleid houdt altijd rekening met de lokale wetgeving.
- Wij beoordelen alle leveranciers die creatieve of inhoudsgerelateerde middelen verwerken, in samenwerking met het Paramount Informatiebeveiligingsteam.
- Wij delen handelsgeheimen van het bedrijf en andere bedrijfseigen informatie nooit zonder voorafgaande goedkeuring van het management.
- Wij geven alle bedrijfseigendommen na afloop van het dienstverband bij Paramount aan het bedrijf terug.
- Wij maken slechts sporadisch en beperkt persoonlijk gebruik van bedrijfsmiddelen, met inbegrip van apparatuur en tijd van werknemers.
- Bij het gebruik van Paramount-technologie moeten alle software- of hardware-installaties worden uitgevoerd in overeenstemming met het Paramount Informatiebeveiligingsbeleid. Dit voorkomt de mogelijkheid om kwaadaardige programma's in het netwerk of de server te introduceren (bijv. virussen, wormen, Trojaanse paarden, spyware, malware, ransomware of geïnfecteerde uitvoerbare bestanden).
- Wij gebruiken e-mail en voicemail in overeenstemming met het [Informatiebeveiligingsbeleid van Paramount](#).
- Wij zijn ons ervan bewust dat alle communicatie en voicemail die Paramount-systemen gebruiken geen privécommunicatie zijn. Het bedrijf kan de inhoud ervan controleren. Dergelijke controle wordt altijd uitgevoerd in overeenstemming met de lokale wetgeving.

# GEGEVENS EN PERSOONLIJKE INFORMATIE VAN PARAMOUNT BESCHERMEN

## Paramount streeft naar privacy en informatiebeveiliging

Bij Paramount respecteren en beschermen we de privacy en veiligheid van informatie die personen aan ons toevertrouwen en zetten we ons in voor het verzamelen, gebruiken en beschermen van persoonlijke informatie in overeenstemming met alle toepasselijke privacy- en gegevensbeschermingswetten. We beschermen persoonlijke informatie door privacy- en informatiebeveiligingsprogramma's te onderhouden die zijn ontworpen om operationele en juridische risico's aan te pakken.

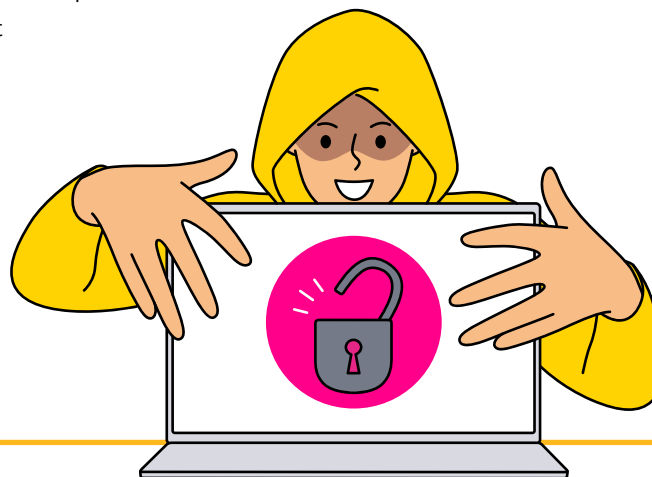
### Waarom het belangrijk is

Het is de verantwoordelijkheid van iedereen bij Paramount om te voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving inzake privacy en gegevensbescherming die het verzamelen, verwerken, delen en beschermen van persoonlijke informatie van onze klanten, werknemers, leveranciers en zakenpartners regelt.

Het niet naleven van deze wetten of de privacy- en gegevensbeschermingsverwachtingen van personen kan onze werknemers en klanten schaden en leiden tot aanzienlijke boetes en juridische kosten, reputatieschade en uitholling van het vertrouwen van het publiek.

### Wat is persoonlijke informatie?

Persoonlijke informatie is alle informatie met betrekking tot een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Een identificeerbare persoon is iemand die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een identificatiecode zoals een naam, een identificatienummer, een locatie, een online identificatiecode (die een IP-adres kan bevatten) of een of meer factoren die specifiek zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, geestelijke, economische, culturele of sociale identiteit van die persoon. Het omvat informatie die betrekking heeft op, een beschrijving geeft van, in verband kan worden gebracht met, of redelijkerwijs direct of indirect kan worden gekoppeld aan een bepaald(e) consument of huishouden.



## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- ▶ **Privacy is van het grootste belang.** Voldoe aan alle toepasselijke beleidsregels van Paramount met betrekking tot privacy, beveiliging en vertrouwelijkheid. Ga voor meer informatie naar de [Privacy Hub](#).
- ▶ **Minder is meer.** Wij mogen alleen persoonlijke informatie verzamelen, gebruiken, openen en bewaren die noodzakelijk en relevant is voor een specifiek zakelijk doel.
- ▶ **Wees transparant en eerlijk.** Wij stellen personen op de hoogte van de manier waarop hun persoonlijke informatie wordt verzameld, gebruikt en gedeeld, met inbegrip van, waar mogelijk, het aanbieden van individuele keuzes met betrekking tot het gebruik van hun persoonlijke informatie. Denk na voordat u deelt. Deel persoonlijke informatie alleen met degenen die een zakelijke behoefte hebben om het te weten. Neem contact op met de juridische afdeling, informatiebeveiliging en de privacygroep voordat u persoonlijke informatie deelt met leveranciers of zakenpartners om ervoor te zorgen dat de juiste controles en contractuele voorwaarden van kracht zijn.
- ▶ **Laat het los.** Verwijder persoonlijke informatie zodra het doel waarvoor u deze hebt verzameld is voltooid, tenzij bewaring vereist is door de toepasselijke wetgeving.
- ▶ **Als u iets opmerkt, zeg dan iets.** Wij brengen het Informatiebeveiligingsteam, onze directe leidinggevende of iemand van de juridische afdeling onmiddellijk op de hoogte als wij vermoeden of vernemen dat een van de systemen, gegevens, inhoud of persoonlijke informatie van Paramount gecompromitteerd is.



# GEGEVENS EN PERSOONLIJKE INFORMATIE VAN PARAMOUNT BESCHERMEN

## Paramount Informatiebeveiligings- en privacybeleid:

- [Informatiebeveiligingsbeleid](#)
- [Privacy Hub](#)

## Hoe u de informatie van Paramount kunt beschermen

Raadpleeg altijd het beveiligings- en privacybeleid van Paramount en houd u eraan. Wees u ervan bewust wanneer versleuteling of andere veiligheidsmaatregelen vereist zijn. Het is vooral belangrijk wanneer uw functie vereist dat u beperkte, niet-openbare, vertrouwelijke informatie en/of persoonlijke informatie gebruikt.

Wanneer u derden inschakelt (inclusief maar niet beperkt tot zakenpartners, verkopers, coproductiebedrijven) die mogelijk toegang hebben tot Paramount-informatie, inclusief maar niet beperkt tot beperkte, niet-openbare, vertrouwelijke informatie en/of persoonlijke informatie over klanten/consumenten of personeel van Paramount, moeten zij voldoen aan het beleid van Paramount, inclusief maar niet beperkt tot het aantonen van relevante controles met betrekking tot het verzamelen, gebruiken, beveiligen en openbaar maken van informatie.

Raadpleeg altijd uw juridische vertegenwoordiger van Paramount voordat u beperkte, niet-openbare, vertrouwelijke informatie of persoonlijke informatie verzamelt, gebruikt en/of deelt.



## Belangrijke stappen om de gegevens van Paramount te beschermen

Wij implementeren en onderhouden redelijke technische, administratieve en fysieke beveiligingspraktijken en -procedures ter bescherming van het computernetwerk en de elektronische systemen van Paramount en om onbevoegde toegang, gebruik, modificatie, openbaarmaking en verlies of verwijdering van persoonsgegevens te voorkomen, waaronder:

- Wij delen aanmeldingsreferenties voor ons netwerk met niemand.
- Wij beperken de toegang tot degenen die de informatie voor de aangewezen doeleinden moeten kennen.
- Wij de-identificeren persoonlijke informatie waar mogelijk door gebruik te maken van methoden zoals aggregatie, hashing, tokenisatie, anonimisering, versleuteling, enz.
- Wij gebruiken goedgekeurde beveiligde mechanismen voor het verzenden of overdragen van persoonlijke informatie binnen of buiten het bedrijf.
- Wij zorgen ervoor dat documenten met persoonlijke informatie worden bewaard, opgeslagen en verwijderd in overeenstemming met het beleid en de procedures van Paramount.

Neem voor meer informatie contact op met het [Information Security Team](#) en bezoek de [Privacy Hub](#).

# RESPECT VOOR INTELLECTUELE EIGENDOMSRECHTEN

## Waarom het belangrijk is

Als bedrijf met zeer veel intellectuele eigendomsrechten die we sterk beschermen, hebben wij een enorm respect voor de intellectuele eigendomsrechten van anderen. Wij begrijpen dat piraterij en andere vormen van inbreuk niet alleen van invloed zijn op onze resultaten, maar ook negatieve effecten hebben op de economie als geheel. Dergelijke handelingen zijn niet alleen illegaal, maar leiden ook tot verlies van banen, lonen en inkomsten. Deze verliezen hebben gevolgen voor onszelf, maar ook voor onze vrienden, collega's en zakenpartners. Wij hebben elk een verantwoordelijkheid om af te zien van activiteiten die de intellectuele eigendomsrechten van Paramount en van anderen schenden.

## Wat is inbegrepen in intellectueel eigendom?

'Intellectuele eigendom' omvat onder andere auteursrechten, octrooien, publiciteitsrechten, privacyrechten, reputatierechten (d.w.z. het recht om niet te worden belasterd), open-source licenties, dienstmerken, handelsmerken en handelsgeheimen (gezamenlijk 'intellectueel eigendom').

## Voorbeelden van schending van intellectueel eigendom:

- Het uploaden, downloaden, streamen, e-mailen of anderszins distribueren van muziek, films, televisieprogramma's, boeken, artikelen, software, foto's, interactieve games of ander auteursrechtelijk beschermd materiaal zonder eerst toestemming te verkrijgen van de relevante rechthebbende(n).
- Het dupliceren, distribueren, verkopen, weergeven of uitvoeren van intellectueel eigendom van anderen zonder eerst toestemming te verkrijgen van de relevante rechthebbende(n).
- Het ontwikkelen of produceren van nieuw materiaal zoals muziek, films, televisieprogramma's, boeken, artikelen, software, interactieve spellen of foto's, waarbij gebruik wordt gemaakt van, waarin het intellectuele eigendom van anderen is opgenomen, dat is afgeleid van of anderszins is gebaseerd op dat eigendom, zonder eerst toestemming te verkrijgen van de relevante rechthebbende(n) of anderszins goedkeuring te verkrijgen van de juridische afdeling.

## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- ▶ Wij leven alle intellectuele eigendomsrechten na, met inbegrip van auteursrechten, handelsmerken, octrooien, handelsgeheimen, publiciteitsrechten, privacyrechten, reputatierechten (d.w.z. het recht om niet te worden belasterd) en open-source licenties (gezamenlijk 'intellectueel eigendom').
- ▶ Wij zullen nooit het intellectuele eigendom van anderen dupliceren, distribueren, uitvoeren, weergeven of anderszins gebruiken zonder de toestemming van de eigenaars van dergelijke rechten, tenzij de wet anderszins toestaat. Evenzo mag u nooit de bedrijfsmiddelen, technologie of andere middelen van Paramount gebruiken of toestaan dat anderen deze gebruiken om de intellectuele eigendomsrechten van anderen te schenden, schade toe te brengen of anderszins te schenden.
- ▶ Wij nemen contact op met de juridische afdeling voordat we een commerciële of zakelijke relatie aangaan met een instantie of persoon waarvan wij het vermoeden hebben dat ze de intellectuele eigendomsrechten van Paramount of de intellectuele eigendomsrechten van anderen niet respecteren.
- ▶ Wij bezoeken nooit of doen nooit zaken met websites, toepassingen, software, bedrijven of diensten die piraterij of andere vormen van inbreuk op intellectuele eigendomsrechten mogelijk maken of promoten.
- ▶ Wij verkrijgen de toestemming van Paramount voordat wij de merken, titels, inhoud of ander intellectueel eigendom van Paramount gebruiken.
- ▶ Wij gebruiken nooit software zonder licentie op een Paramount-systeem of hardwareapparaat of wanneer wij anderszins werk uitvoeren voor Paramount.
- ▶ Wij kopiëren of downloaden nooit software zonder toestemming van onze technologieafdeling.





# RESPECT VOOR INTELLECTUELE EIGENDOMSRECHTEN

## Veelgestelde vragen

**V:** Ik heb een artikel in een tijdschrift gelezen waarin een aantal initiatieven van Paramount wordt besproken. Ik wil dit met een paar van onze leveranciers delen. Mag ik kopieën maken van het artikel en dit aan een aantal personen sturen?

**A:** Het is niet toegestaan het artikel te kopiëren en aan anderen uit te delen zonder de juiste toestemming van de eigenaar van het auteursrecht. Raadpleeg de juridische afdeling om ervoor te zorgen dat dergelijke acties zijn toegestaan.

**V:** Mag ik Paramount-content online zetten? Wat als het alleen maar op mijn persoonlijke blog is?

**A:** Alleen inhoud van Paramount waarvoor we toestemming hebben, mag online en via sociale netwerken worden verspreid en geplaatst. Verkrijg toestemming van Paramount voordat u de inhoud, logo's of andere intellectuele eigendom ervan gebruikt op persoonlijke websites, blogs of andere media.



Neem voor meer informatie contact op met een medewerker van uw juridische afdeling. Om de vermoedelijke schending van een van de Intellectuele eigendomsrechten van Paramount (met inbegrip van maar niet beperkt tot gevallen van piraterij) te melden, kunt u een e-mail sturen naar het Paramount [Inhoudsbeveiligingsteam](#).

## Werk tegen betaling

Elke uitvinding, ontdekking, concept, proces of ander werk in verband met de activiteiten van Paramount die een werknemer creëert (alleen of met anderen) in de loop van zijn dienstverband – met inbegrip van auteursrechten, octrooien, handelsgeheimen, handelsmerken of andere creaties – worden beschouwd als 'werk tegen betaling'. Paramount wordt beschouwd als de enige eigenaar van alle rechten op dergelijke werken en uitvindingen. Dat betekent dat Paramount het exclusieve recht heeft om die werken en uitvindingen te exploiteren, in licentie te geven of anderszins te gebruiken, op elke manier die geschikt wordt geacht door Paramount.

Als enige werken of uitvindingen om welke reden dan ook wettelijk niet worden beschouwd als werk tegen betaling, worden deze rechten middels een certificering bij deze verklaring overgedragen aan Paramount. Werknemers stemmen er ook mee in Paramount te helpen om alle benodigde juridische documentatie voor de overdracht van deze rechten te verkrijgen en autoriseren Paramount om dergelijke documentatie namens de werknemer te ondertekenen, indien nodig. Niets in deze bepaling kan worden beschouwd als enige beperking op of afstand van de rechten van Paramount op dergelijke werken of uitvindingen.

Op een veilige en eerlijke manier zakendoen

# VERMIJDEN VAN OMKOPING EN CORRUPTIE



## Waarom het belangrijk is

Wanneer onze werknemers ongepaste betalingen aanbieden of ontvangen, worden onze integriteit en reputatie aangetast en onze werknemers en ons bedrijf aan ernstige juridische risico's blootgesteld. Wanneer omkoping op lokaal niveau als bedrijfspraktijk wordt versterkt, lijden armere burgers in lokale gemeenschappen hieronder omdat het voor mensen in deze gebieden dan moeilijker wordt om zonder te worden afgeperst toegang te krijgen tot basisgoederen en -diensten.

Bovendien zijn er tal van strenge internationale wetten die omkopingspraktijken in de overheidssector verbieden, dus een geschenk aan een buitenlandse overheidsfunctionaris – hoe onschuldig of klein ook – kan potentieel worden opgevat als een omkoping, met zeer ernstige consequenties. Daarom geven we nooit enige vorm van betaling of incentive om in een zakelijke situatie een ongepast voordeel te verkrijgen, en nemen ook geen betalingen aan.

## Belangrijkste definities

### Corruptie:

Misbruik van een openbaar ambt of openbare bevoegdheid voor persoonlijk voordeel of misbruik van persoonlijke macht met betrekking tot activiteiten buiten de overheidssfeer.

### Omkoping:

Het geven, aanbieden, toezeggen of aannemen van iets van waarde om een gunstige behandeling te krijgen. Het hoeft geen geld te zijn of zelfs maar door de ontvanger te worden aangenomen om te worden beschouwd als omkoping.

### Iets van waarde:

Omkoping kan elk geschenk zijn dat een persoonlijk voordeel inhoudt, zoals geld, amusement, tickets voor evenementen, golf, reizen, accommodatie, werkgelegenheidsaanbiedingen en betaling voor diensten.

### Overheidsfunctionaris:

een gekozen of benoemde functionaris, of een andere functionaris of werknemer van een buitenlandse, federale, staats- of lokale wetgevende macht, uitvoerende overheidsinstelling of andere overheidsinstantie, -commissie, -raad, -autoriteit, openbaar fonds, met inbegrip van overheidsondernemingen als film- en mediabedrijven, of elke andere (pseudo-)overheidsorganisatie.

Hieronder vallen werknemers van staatsmediabedrijven, politieagenten, personeel van de overheid van een kleine stad (zoals het bureau van een burgemeester of een parkdienst), gemeentewerknemers die licenties, vergunningen of visa's verwerken, of elke agent, consultant of vertegenwoordiger die namens een overheid optreedt.

### Faciliterende betaling:

Ook wel 'smeergeld' genoemd: dit zijn kleinere ongepaste betalingen, steekpenningen of fooien aan buitenlandse overheidsfunctionarissen om de uitvoering van een routinematige overheidshandeling te bespoedigen of te verzekeren. Deze zijn verboden volgens het beleid van Paramount.

## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- Wij houden ons aan alle toepasselijke wetgeving en de beleidsregels van Paramount met betrekking tot het geven en ontvangen van geschenken en amusement.
- Wij zullen nooit iets van waarde aanbieden, toezeggen of geven aan een overheidsfunctionaris of aan iemand anders, om een zakelijke beslissing ongepast te beïnvloeden.
- Wij maken geen gebruik van een agent of een andere derde om ongepaste betalingen te verrichten.
- Alle betalingen en ontvangstbewijzen altijd volledig en nauwkeurig vastleggen; nooit dubieuze betalingen verkeerd toeschrijven of verhullen in uw boekhouding.
- Wij voeren samen met een vertegenwoordiger van onze juridische afdeling passende due diligence-onderzoeken uit met betrekking tot agenten, tussenpersonen, facilitators en derden.
- Wij winnen advies in bij een vertegenwoordiger van de juridische afdeling van Paramount voordat we een overeenkomst afsluiten met derden om namens Paramount op te treden of het contact met overheidsfunctionarissen te verzorgen.
- Voordat redelijke, bonafide onkosten van een overheidsfunctionaris worden betaald of voordat hen een geschenk wordt aangeboden, moet vooraf toestemming worden gevraagd aan de compliance-afdeling, juridische afdeling en overheidsrelaties van Paramount.
- Het indienen van het [autorisatieformulier om overheidsfunctionarissen uit te nodigen voor een Tentpole-evenement](#) bij Compliance en Government Relations voor goedkeuring voordat tickets, accommodaties of vervoer naar een van onze tentpole-evenementen (zoals de EMA's, KCA's, enz.) worden aangeboden aan een overheidsfunctionaris.
- Wij melden alle mogelijk twijfelachtige betalingen, geschenken of onkosten aan een compliance officer van Paramount of de juridische afdeling.

Raadpleeg voor meer informatie het [gedetailleerde Beleid inzake anti-omkoping en corruptie](#) van Paramount of neem contact op met het [Office of Global Compliance](#).



Op een veilige en eerlijke manier zakendoen

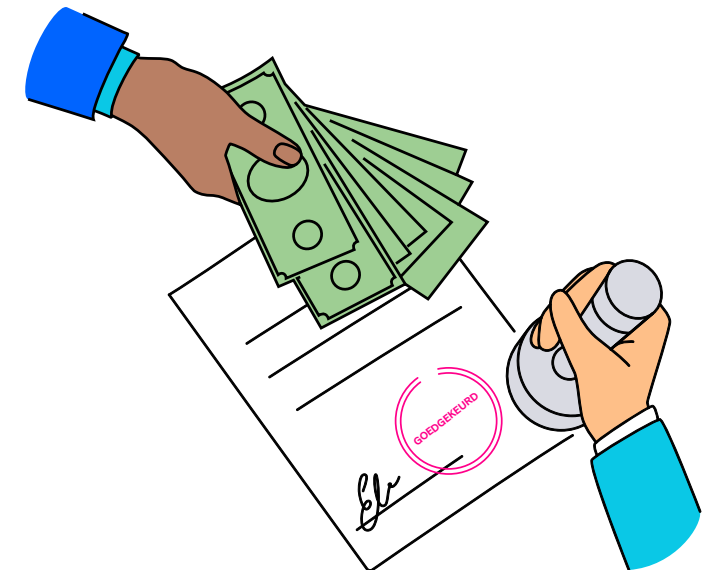
# VERMIJDEN VAN OMKOPING EN CORRUPPTIE



## Veelgestelde vragen

- V:** Waar of niet waar? Elk geschenk aan een overheidsfunctionaris moet vooraf worden goedgekeurd door iemand van de juridische of compliance-afdeling.
- A:** Waar. Hoe klein het bedrag of de transactie ook is, alle geschenken aan overheidsfunctionarissen moeten eerst worden goedgekeurd.
- V:** Is het toegestaan om 'faciliterende betalingen' te doen aan overheidsfunctionarissen om het verkrijgen van vergunningen, licenties of andere officiële documenten te bespoedigen?
- A:** Nee. Het beleid van Paramount staat geen faciliterende betalingen toe. Als u vragen hebt over of dit beleid van toepassing is op uw specifieke situatie, kunt u contact opnemen met een compliance officer of een jurist van de juridische afdeling van het bedrijf of de Paramount-advocaat die verbonden is bij uw productie voordat u een betaling verricht.
- V:** En het verstrekken van een politieke of liefdadigheidsbijdrage namens iemand anders?
- A:** De fondsen, middelen of faciliteiten van Paramount mogen niet zonder schriftelijke goedkeuring van het hoofd van de juridische afdeling, de Chief Compliance Officer en de Executive Vice President, Global Public Policy en Government Relations van Paramount worden gebruikt voor bijdragen aan buitenlandse politici of partijen. Liefdadigheidsscheningen aan een overheidsinstantie of namens een overheidsfunctionaris, dan wel om die functionaris gunstig te stemmen, kunnen soms omkoping inhouden.
- V:** Wat als ik op reis ben en in een situatie terechtkom waar ik het gevoel heb dat mijn persoonlijke gezondheid op het spel staat as ik niet betaal?
- A:** Uw gezondheid en veiligheid zijn altijd prioriteit. In het extreme geval waarin een werknemer vindt dat een dergelijke betaling noodzakelijk is om zijn/haar gezondheid of veiligheid te waarborgen, is dit toegestaan. U moet zo snel mogelijk na het uitvoeren van een betaling onder dwang contact opnemen met de afdeling Compliance. Houd er echter rekening mee dat een reis- of productievertraging niet gelijk staat aan een bedreiging van iemands gezondheid.
- V:** Welke van de volgende transacties zou in strijd kunnen zijn met het beleid van Paramount om omkoping en corruptie te vermijden?
- A:** Een geldbedrag doneren aan een plaatselijke politieambtenaar die bij een evenement zou kunnen helpen
- B:** Vier concerttickets op de eerste rij geven aan de dochter van een werknemer van een staatskabelbedrijf
- C:** Een douanebeambte die om een fooi vraagt om uw papieren sneller te kunnen verwerken.
- A:** Alle bovenstaande situaties. In al deze gevallen kan de andere partij worden beschouwd als overheidsfunctionaris en zijn deze transacties dus mogelijk in strijd met ons beleid. Als u verwacht soortgelijke situaties tegen te komen bij de uitvoering van uw werk, kunt u van tevoren advies inwinnen bij een compliance officer.

Raadpleeg voor meer informatie het [gedetailleerde Beleid inzake anti-omkoping en corruptie](#) van Paramount of neem contact op met het [Office of Global Compliance](#).



Op een veilige en eerlijke manier zakendoen

# DETECTEREN EN VOORKOMEN VAN WITWASSEN VAN GELD

## Waarom het belangrijk is

Het witwassen van geld en onwettige financiering zijn ernstige misdrijven. Op grond van de wetten van de Verenigde Staten en andere landen waarin we zakendoen, moeten bedrijven stappen ondernemen om te voorkomen te worden gebruikt voor het witwassen van onwettige fondsen die terrorisme en ander crimineel gedrag mogelijk maken. Ondanks onze doelstelling om de wet te allen tijde te volgen, kan zelfs de bewering dat Paramount een kanaal voor onwettige fondsen is geweest of een 'onschuldige' deelnemer in een dergelijk complot ernstige schade aan de reputatie van het bedrijf veroorzaken. Afhankelijk van de omstandigheden kan het witwassen van geld via het bedrijf leiden tot ernstige juridische blootstelling.

## Wat is het witwassen van geld?

Het witwassen van geld is een vorm van financiële misdaad waarbij de illegale bron van fondsen verborgen blijft.

Concreet betekent dit dat wanneer een illegale activiteit opbrengsten genereert, de individuen of de groep die het misdrijf pleegt, vaak proberen het geld te behouden en te controleren terwijl zij het verband met de onderliggende activiteit die het geld heeft gegenereerd, verhullen. Om dit te doen, is het mogelijk dat zij het geld 'witwassen'. Met andere woorden, zij zullen proberen het geld in het legale financiële stelsel in te brengen, een reeks transacties uit te voeren om het geld te distantiëren van de oorspronkelijke bron, en het geld vervolgens te gebruiken voor andere 'legitieme' investeringen of doeleinden.

Neem voor meer informatie contact op met het [Office of Global Compliance](#).



## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- Wij blijven waakzaam voor ongebruikelijke of verdachte activiteiten, vooral met betrekking tot het gebruik van Paramount-bedrijfsmiddelen, -processen of -systemen om geld over te maken. Witwastransacties zijn bedoeld om te worden verhuld of verdoezeld, en het kan moeilijk zijn om uit te maken of een transactie legitiem is.
- Wij nemen contact op met Global Compliance of een medewerker van de juridische afdeling als we mogelijk verdachte activiteiten vaststellen of vragen hebben over de rechtmatigheid van financiële activiteiten. Wij vragen hulp om te beoordelen of deze activiteit nader onderzoek vereist.
- Wij escaleren zorgen over activiteiten die de aard, locatie, bron, eigendom of controle van fondsen verbergen of verhullen. Als een klant bijvoorbeeld geheimzinnig doet over het delen van informatie die normaal nodig is voor zakelijke doeleinden, of als hij zijn identiteit lijkt te verhullen, moet dat reden zijn voor argwaan.
- Wij escaleren zorgen over ongebruikelijke, onverklaarde transacties (bijv. als een klant geld overschrijft van één rekening en u vraagt om het terug te sturen naar een andere rekening).
- Wij staan nooit toe dat geld, in contanten of in welke vorm ook, buiten de Verenigde Staten wordt verplaatst in situaties die verband houden, of lijken te houden, met onwettige activiteiten.
- Wij houden ons aan alle vereisten van de Amerikaanse wet met betrekking tot het melden van ontvangsten van contante bedragen van meer dan 10.000 dollar of het transport van meer dan 10.000 dollar naar of vanuit de Verenigde Staten.
- Wij melden ongebruikelijke grote contante betalingen aan OPENLINE of de juridische afdeling.

# VOLDOEN AAN INTERNATIONALE SANCTIES EN EXPORTCONTROLES, ANTIBOYCOT-EN MODERNE SLAVERNIJWETTEN

## Waarom het belangrijk is

De Amerikaanse handelssancties verbieden bepaalde zakelijke activiteiten met specifieke personen, entiteiten en landen, om politieke en economische redenen en redenen van nationale veiligheid, zoals hun betrokkenheid bij terrorisme, drugsmokkel of de verspreiding van massavernietigingswapens. Amerikaanse exportcontroles zijn van toepassing bij het verzenden van goederen, software of technologie naar een ander land. Een vergunning kan vereist zijn voor het exporteren van bepaalde items (bijvoorbeeld nachtzichtcamera's) met toepassingen voor 'dubbel gebruik', zoals die welke door buitenlandse overheden of militairen kunnen worden gebruikt.

Neem voor meer informatie contact op met het [Office of Global Compliance](#).

## Wie is onderhevig aan handelssancties in de Verenigde Staten?

Amerikaanse handelssancties zijn gericht op bepaalde landen (bijv. Cuba en Iran) evenals personen en entiteiten op de SDN-lijst en andere sanctielijsten die worden bijgehouden door het Office of Foreign Assets Control (OFAC) van het Amerikaanse Ministerie van Financiën. De SDN-lijst van de OFAC en informatie over Amerikaanse handelssancties zijn beschikbaar op de [OFAC-website](#).

Vanaf juni 2023 zijn Cuba, Iran, Noord-Korea, Syrië en de Krim-regio van Oekraïne, evenals de zogenaamde Volksrepubliek Donetsk en de zogenaamde Volksrepubliek Loegansk, die niet door de overheid gecontroleerde regio's in Oekraïne zijn, onderworpen aan uitgebreide Amerikaanse sancties. De regering van Venezuela en een aantal Russische individuen, financiële instellingen en staatsbedrijven zijn onderworpen aan Amerikaanse sancties. Amerikaanse exportcontroles en beperkingen opleggen aan het

## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- Wij raadplegen de Compliance of juridische afdeling om erop toe te zien dat onze wereldwijde handelsactiviteiten aan alle toepasselijke wetten voldoen, wanneer van toepassing.
- Wij bespreken vooraf met Compliance of de juridische afdeling elke voorgestelde activiteit waarbij een land betrokken is dat onderworpen is aan Amerikaanse handelssancties of andere rechtsgebieden met een hoog risico.
- Wij nemen passende stappen om potentiële klanten en zakenpartners te screenen tegen de [Lijst van speciaal aangewezen staatsburgers en geblokkeerde personen](#) (SDN-lijst) evenals entiteiten die 50% of meer eigendom zijn van een SDN en onmiddellijk contact opnemen met Compliance of de juridische afdeling van Paramount.
- Wij erkennen dat bijkomende landen, personen of entiteiten in de toekomst onderworpen kunnen worden aan Amerikaanse handelsbeperkingen naarmate nieuwe sancties worden opgelegd - en nemen onmiddellijk contact op met Compliance of de juridische afdeling van Paramount als we vermoeden dat dit relevant kan zijn voor entiteiten of personen waarmee we samenwerken.
- Wij raadplegen de juridische afdeling voordat we hightech of gespecialiseerde apparatuur naar een ander land sturen.
- Wij weigeren mee te werken aan enig verzoek omtrent een boycot (vaak gericht tegen Israël) of aan een boycot die volgens de Amerikaanse of andere toepasselijke wetgeving verboden of strafbaar is.
- Wij melden elk verzoek omtrent een boycot onmiddellijk aan de juridische afdeling van Paramount of, in het geval van bestuurders, aan het bedrijfssecretariaat van Paramount.



Op een veilige en eerlijke manier zakendoen



# VOLDOEN AAN INTERNATIONALE SANCTIES EN EXPORTCONTROLES, ANTIBOYCOT-EN MODERNE SLAVERNIJWETTEN

## Wanneer zijn Amerikaanse exportcontroles van toepassing?

De Amerikaanse wetgeving inzake exportcontrole geldt voor verzendingen uit de VS en voor internationale overdrachten van materialen van Amerikaanse herkomst. Exportlicenties kunnen vereist zijn voor geavanceerde apparatuur zoals nachtzichtapparatuur of speciale camera's die worden gebruikt voor filmen en productie, of producten die encryptiesoftware bevatten.



## Antiboycotwetten

In het algemeen verbieden de Amerikaanse antiboycotwetten elke samenwerking met een buitenlandse boycot die volgens de Amerikaanse wet illegaal wordt geacht, op dit moment de boycot van Israël door de Arabische Liga. Verboden handelingen omvatten: weigeren om zaken te doen met een andere persoon, discriminerende arbeidspraktijken hanteren, informatie verstrekken over iemands ras, etniciteit, godsdienst, geslacht of nationale herkomst, informatie verstrekken over iemands banden of zakelijke relaties met een geboycot land of met een persoon van wie wordt vermoed dat deze geen zaken mag doen met het geboycotte land en creditnota's gebruiken die boycotgerelateerde bepalingen bevatten.

De Amerikaanse wet vereist ook het melden van elk verzoek om aan een dergelijke boycot te voldoen. Als u een dergelijk verzoek ontvangt, met inbegrip van een verzoek om te voldoen aan de wetten van een land dat deelneemt aan een dergelijke boycot (bijv. Irak, Koeweit, Libanon, Libië, Qatar, Saudi-Arabië, Syrië en Jemen), waarschuw dan onze Compliance of bedrijfsjuristen of, in het geval van leden van de Raad van Bestuur, het bedrijfssecretariaat van Paramount.

## Uiteindelijke begunstigde eigenaren identificeren

Naarmate onze zakelijke partnerschappen zich uitbreiden over wereldwijde markten, is het belangrijk dat we ervoor zorgen dat onze partnerschappen met nieuwe bedrijven Paramount niet in juridisch gevaar brengen. Sancties op een persoon of entiteit zijn volgens de Amerikaanse wetgeving automatisch wettelijk van toepassing op elke entiteit die voor 50% of meer eigendom is van die gesanctioneerde persoon.

Daarom kan het nodig zijn om de uiteindelijke eigenaren van derden te identificeren voordat u een samenwerking aangaat, om er zeker van te zijn dat eigenaren of directeuren niet voorkomen op sanctielijsten of problematische banden met overheidsfunctionarissen in hun land hebben. Hoe sancties in andere landen worden toegepast, hangt af van eigendom of beheer. Raadpleeg de afdeling Compliance of Legal bij vragen over het werken aan contracten binnen landen die onderworpen zijn aan Amerikaanse handelssancties of andere rechtsgebieden met een hoog risico.

## Moderne wetgeving inzake slavernij en mensenhandel

Paramount voldoet aan alle toepasselijke wetten die moderne slavernij en mensenhandel verbieden. Als zodanig hanteren we een nultolerantiebeleid ten aanzien van moderne slavernij en mensenhandel, en we zetten ons in om ervoor te zorgen dat moderne slavernij geen plaats heeft binnen onze activiteiten en toeleveringsketens. Deze verwachtingen zijn van toepassing op zowel de eigen inkoopactiviteiten van Paramount als op licentiehouders, leveranciers en productiefaciliteiten die betrokken zijn bij de productie van onze producten.

Neem voor meer informatie contact op met het [Office of Global Compliance](#).



Op een veilige en eerlijke manier zakendoen

# DE CONCURRENTIEWET- GEVING NALEVEN



Raadpleeg voor meer informatie ons Beleid inzake het naleven van concurrentiewetten met klanten en leveranciers of neem contact op met het [Office of Global Compliance](#).

## Waarom het belangrijk is

Antitrust- en concurrentiewetten beschermen de consumenten middels het bevorderen van concurrentie om erop toe te zien dat keuze en innovatie op de markt floreren. Vrijwel alle landen waarin wij actief zijn, hebben concurrentiewetten uitgevaardigd die concurrentiebeperkende activiteiten illegaal maken, waaronder het maken van prijsafspraken met concurrenten; het delen van prijs- of concurrentie-informatie met concurrenten; het maken van afspraken met concurrenten over de voorwaarden waarop wij content licenseren, verkopen of kopen; en het toewijzen van markten. Overeenkomsten die deze wetten schenden zijn niet afdwingbaar en het overtreden van deze wetten kan leiden tot ernstige civiele en strafrechtelijke straffen tegen zowel Paramount als de betrokken werknemers. Daarom gaan wij nooit overeenkomsten of gesprekken aan met onze concurrenten die prijzen, voorwaarden of bepalingen bepalen, markten verdelen of concurrenten van de markt uitsluiten.

## Tekenen om op te letten

### Prijsafspraken tussen concurrenten

Het is onwettig en in strijd met het beleid van Paramount dat concurrenten een overeenkomst of afspraak aangaan, hetzij schriftelijk of ongeschreven, expliciet of stilzwijgend, formeel of informeel, om prijzen vast te stellen/te verhogen/te

stabiliseren of zelfs te verlagen, of om prijsconcurrentie (of salarisconcurrentie) te elimineren of te verminderen.

### Marktverdeling tussen concurrenten

Het is onwettig en tegen het beleid van Paramount om overeenkomsten of afspraken aan te gaan met concurrenten om klanten, werknemers/potentiële werknemers activiteiten of geografische gebieden te verdelen.

### Deelname aan vakorganisaties

Paramount en haar bedrijven zijn lid van vele vakorganisaties. Deze kunnen een verscheidenheid aan concurrentiebevorderende gepaste doelstellingen dienen. Onze deelname aan deze vakorganisaties houdt in dat wij bijeenkomsten met concurrenten hebben. Bij deelname aan bijeenkomsten of andere activiteiten van vakorganisaties namens Paramount of een dochtermaatschappij, moeten wij zorgvuldig vermijden dat besprekingen overgaan op verboden onderwerpen. Voor formele bijeenkomsten van vakorganisaties moeten we een agenda gebruiken (vooraf verspreid onder deelnemers en raadsliden) en moeten er gedetailleerde notulen zijn (na afloop onmiddellijk verspreid onder deelnemers en raadsliden).

## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- Wij initiëren nooit en nemen nooit deel aan een formele of informele overeenkomst met een concurrent die de concurrentie beperkt.
- Wij zullen nooit prijsinformatie of andere concurrentiegevoelige informatie van een concurrent aannemen of dit soort informatie aan een concurrent verstrekken.
- Wij delen nooit niet-openbare prijs- of marktinformatie.
- Wij zullen besprekingen die uitmonden in ongepaste onderwerpen een halt toeroepen of, indien noodzakelijk, een bijeenkomst met concurrenten verlaten - en daarbij ons vertrek duidelijk aankondigen, zodat dit wordt genoteerd; wij betrekken de juridische afdeling van Paramount bij de evaluatie van elke bezorgdheid of een discussie wel gepast is.
- Wij vermijden zelfs de schijn van samenspanning met concurrenten met betrekking tot prijzen, vergoeding, voorwaarden of de verdeling van klanten of markten.
- Wij zijn vertrouwd met en voldoen aan [beleid van Paramount inzake naleving van concurrentiewetten met klanten en leveranciers](#) – vooral als u een werknemer bent die beslissingen neemt op deze gebieden – om ervoor te zorgen dat we altijd voldoen aan antitrust- en concurrentiewetten in onze omgang met klanten en leveranciers.
- Wij nemen onafhankelijk aanwervingsbeslissingen op basis van onze behoeften en marktvoorwaarden, nooit in verband met onze concurrenten.
- Wij raadplegen de juridische afdeling van Paramount over voorgestelde overeenkomsten met concurrenten over technologienormen, gezamenlijke processen, juridische afdwinging of lobbywerk (aangezien deze bij een onjuiste uitvoering ook antitrustvragen kunnen oproepen).
- Wij hebben de goedkeuring van de juridische afdeling van Paramount nodig voor elk verzoek om lid te worden van een vakorganisatie waarvan Paramount nog geen lid is.
- Wij overleggen met de juridische afdeling van Paramount over voorgestelde overeenkomsten die kunnen leiden tot het uitsluiten van concurrenten van markttoegang, met name in gebieden waar we hoge aandelen hebben.





# EEN COMPLETE EN NAUWKEURIGE ADMINISTRATIE BIJHOUDEN

## Waarom het belangrijk is

Wij geloven dat alle transacties van Paramount nauwkeurig en eerlijk moeten worden vastgelegd om onze financiële overzichten juist te kunnen voorbereiden en met volledige verantwoordelijkheid voor alle bedrijfsmiddelen, passiva en financiële resultaten van Paramount. Bovendien moeten de boekhouding en financiële rapportage eerlijk en juist zijn, in overeenstemming met, indien van toepassing, de normen van de GAAP (algemeen geaccepteerde boekhoudbeginselen in de Verenigde Staten). Alle transacties moeten nauwkeurig worden vastgelegd en worden afgehandeld in overeenstemming met het toepasselijke beleid voor de bewaartermijn van gegevens.

Elk van ons moet zich onthouden van misleidende of bedrieglijke financiële praktijken en moet dergelijke praktijken melden zodra deze worden opgemerkt. We houden ons aan alle interne boekhoudbeleidsregels, autorisatie- en goedkeuringsmatrices en interne controleprocessen van Paramount.



## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- Wij zullen nooit een betaling goedkeuren of uitvoeren als we weten dat deze wordt gebruikt voor andere doeleinden dan beschreven in de ondersteunende documenten of als een dergelijke goedkeuring onze bevoegdheid te boven gaat.
- Wij nemen volledige verantwoordelijkheid voor alle fondsen en andere middelen van Paramount die wij in beheer hebben.
- Wij maken geen ongepast gebruik van de middelen, faciliteiten of diensten van Paramount.
- Wij zullen financiële verslagen nooit op frauduleuze wijze voorbereiden of presenteren bijvoorbeeld door gegevens verstrekt aan interne of externe auditors te verhullen of te vervalsen, of door onjuiste voorstellingen van zaken te geven in het driemaandelijks schriftelijke bevestigings-/certificeringsproces.
- Wij zullen financiële gegevens van Paramount nooit op frauduleuze wijze vastleggen en/of beheren, bijvoorbeeld door verkopen of onkosten opzettelijk in de verkeerde periode te registreren, posten te kapitaliseren die als onkosten moeten worden geboekt, niet-geregistreerde onderlinge overeenkomsten of afspraken met klanten of leveranciers te maken of persoonlijke onkosten te registreren als zakelijke kosten.
- Wij waarschuwen leveranciers dat zij zich aan onze bedrijfspraktijken en beleidsregels moeten houden en wij waarschuwen de juridische afdeling van Paramount als dit niet het geval is.
- Wij geven nooit een onjuiste voorstelling van zaken in de financiële administratie, financiële rapporten of auditrapporten van Paramount.

# EEN COMPLETE EN NAUWKEURIGE ADMINISTRATIE BIJHOUDEN

## Verwachtingen voor de contacten met auditeurs

U mag een auditor niet beïnvloeden om een rapport uit te brengen over de financiële verslagen van Paramount; een auditor of agent niet ontmoedigen om een audit, beoordeling of andere procedure uit te voeren; hem of haar niet verhinderen om een rapport uit te brengen; de intrekking van een reeds uitgebracht rapport veroorzaken; of een auditor of agent niet aanmoedigen om zaken niet door te geven aan de controlecommissie van Paramount Global.



## Juiste autorisaties/ goedkeuringen

Voor elke transactie moeten de juiste autorisatieprocedures worden gevolgd. We hebben verschillende soorten autorisaties:

- Autoriteit om een transactie goed te keuren (bijv. zoals beschreven in de [Matrix voor autorisatie en goedkeuring van Paramount](#)).
- Autoriteit om een contract of een ander bindend document voor Paramount te ondertekenen.
- De bevoegdheid om een transactie uit te voeren (bijvoorbeeld door een overboeking af te ronden).

Elk van ons is er verantwoordelijk voor om te zorgen dat de juiste goedkeuringen, ondertekeningsvereisten en uitvoeringsprocedures zijn opgevolgd in verband met alle transacties waarbij we betrokken zijn en voor het respecteren van onze eigen persoonlijke autorisatielimieten.

Als u vragen of zorgen hebt over autorisatievereisten of limieten, kunt u contact opnemen met een vertegenwoordiger van de relevante controllersafdeling van Paramount of met een bedrijfsjurist.

## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- Wij geven nooit iets anders dan een volledige en eerlijke rapportage van de resultaten van Paramount op basis van activiteiten, de financiële situatie of cashflows.
- We zullen nooit opzettelijk de lokale wettelijke vereisten niet naleven; en we zullen geen van de financiële medewerkers, onafhankelijke openbare of gecertificeerde accountants of agenten van Paramount beïnvloeden, dwingen, manipuleren of misleiden, op welke manier dan ook, wanneer we weten/moeten weten/bedoelen dat onze acties onze financiële verklaringen, belastingaangiften of andere rapporten of indieningen misleidend kunnen maken.
- Wij melden via [OPENLINE](#) als we vragen of zorgen hebben die we liever niet ter sprake brengen bij onze manager of via de normale kanalen.

Wij zien toe op de naleving van:

- [Het Beleid van Paramount inzake boekhouding en interne controle](#)
- [Bedrijfsoverlegbeleid van Paramount](#)
- [Beleid inzake autorisatie en goedkeuring van Paramount](#)
- [Autorisatie- en goedkeuringsmatrix van Paramount](#)

Raadpleeg voor meer informatie het [Beleid van Paramount inzake boekhouding en interne controle](#) of neem contact op met de [Controllership vertegenwoordigers](#) van uw bedrijfseenheid.

Op een veilige en eerlijke manier zakendoen

# BELASTINGONTDUIKING EN DE FACILITERING ERVAN VOORKOMEN



## Waarom het belangrijk is

Het is in de meeste landen een misdrijf om belastingen te ontduiken en iemand anders doelbewust en oneerlijk helpen om belastingen te ontduiken. In bepaalde omstandigheden kan het ook een overtreding zijn om geen redelijke procedures te hebben om belastingontduiking te voorkomen door een persoon die verbonden is met Paramount, zoals een werknemer, agent of persoon die een dienst voor of namens ons uitvoert.

De niet-naleving van de toepasselijke belastingwetten, waar we ook zakendoen, kan leiden tot strafrechtelijke en/of burgerlijke aansprakelijkheid voor Paramount, en zou ernstige gevolgen hebben voor het Bedrijf, onze zakenpartners en de belastingontduiker of facilitator. Enkel een beschuldiging van hulp bij belastingontduiking kan al leiden tot ernstige reputatieschade voor Paramount.



## Hoe dit zich vertaalt in ons dagelijks werk

- Wij vermijden elke activiteit waarvan wij weten of vermoeden dat deze een andere persoon of organisatie zou kunnen helpen, bijstaan of aanzetten, adviseren of aanmoedigen, of op een andere manier zou faciliteren om belasting te ontduiken.
- Het volgen van alle toepasselijke wetten (waar we ook zaken doen) en Paramount-beleidslijnen die zijn ontworpen om belastingontduiking en de facilitering ervan te voorkomen.
- Wij volgen alle toepasselijke Paramount-beleidslijnen die zijn ontworpen om belastingontduiking en de facilitering ervan te voorkomen.
- Wij zorgen ervoor dat we procedures hebben ingesteld om belastingontduiking en de facilitering ervan te voorkomen, ook door een persoon of organisatie die verbonden is aan Paramount.
- Wij registreren alle transacties of diensten geleverd door of namens Paramount correct en nauwkeurig in onze boeken en bescheiden, zodat het Bedrijf kan controleren of het zijn fiscale en andere wettelijke verplichtingen nakomt.
- Wij blijven waakzaam voor verdachte activiteiten en brengen onmiddellijk de internationale belastingafdeling van Paramount op de hoogte als we vermoeden dat de toepasselijke wetgeving of het beleid van Paramount met betrekking tot belastingontduiking of het faciliteren van belastingontduiking wordt overtreden.

Neem voor meer informatie contact op met [het internationale belastingteam](#).



# AANVULLENDE INFORMATIE

Internationale gratis nummers voor OPENLINE en “de kleine lettertjes” (ook bekend als opmerkingen en bronnen)

Wilt u een eerder onderdeel van de BCS bekijken? Klik hieronder op een onderwerp:



<b>Introductie van de BCS</b>	<b>03</b>	<b>05 Optreden als ambassadeur van de organisatie</b>	<b>22</b>
Waarom de Wereldwijde zakelijke gedragsverklaring van Paramount belangrijk is	03	Verantwoord gebruik van sociale media	22
Toepassing van onze BCS	04	Spreeken voor het bedrijf	23
Belangrijke informatie vinden in elke sectie	05	Deelnemen aan het politieke proces	25
<b>01 Onze gedeelde verantwoordelijkheden</b>	<b>06</b>	<b>06 Het beschermen van de informatie en activa van Paramount</b>	<b>26</b>
Waarden van Paramount	06	De activa van Paramount gebruiken en beschermen	26
Verantwoordelijkheden van werknemers	07	Gegevens en persoonlijke informatie van Paramount beschermen	27
Verantwoordelijkheden van leidinggevenden, directeuren en zakenpartners	08	Respect voor intellectuele eigendomsrechten	29
<b>02 Het handhaven van onze BCS door vragen te stellen en zorgen te melden</b>	<b>09</b>	<b>07 Op een veilige en eerlijke manier zakendoen</b>	<b>31</b>
Zorgen melden maken en advies vragen	09	Omkoping en corruptie vermijden	31
Beleid inzake zorgen melden en voorkomen van represailles	10	Witwassen van geld detecteren en voorkomen	33
Uw zorgen melden	11	Voldoen aan internationale sancties en exportcontroles, antiboycot- en moderne slavernijwetten	34
<b>03 Een geweldige werkplek creëren</b>	<b>12</b>	De concurrentiewetgeving naleven	36
Diversiteit en integratie waarderen	12	Een complete en nauwkeurige administratie bijhouden	37
Een intimidatievrije werkplek bevorderen	14	Voorkomen van belastingontduiking en de facilitering ervan	39
Zorgen voor gezondheid en veiligheid op de werkplek	16	<b>08 Aanvullende informatie</b>	<b>40</b>
<b>04 Handelen in het belang van Paramount</b>	<b>17</b>	Gratis wereldwijd contact opnemen met OPENLINE	41
Belangenverstremgeling vermijden	17	Belangrijke opmerkingen en bronnen	42
Omgaan met geschenken, amusement en andere zakelijke vormen van beleefdheid	18		
Vertrouwelijkheid, handel met voorkennis en eerlijke openbaarmaking	20		

# WERELDWIJD CONTACT OPNEMEN MET OPENLINE



U kunt ook een melding doen op OPENLINE door deze QR-code te volgen:



De gemakkelijkste manier om een melding te doen is door op internet te gaan via [OPENLINE.Paramount.com](https://OPENLINE.Paramount.com)  
OPENLINE is toegankelijk in meerdere talen.

## Landspecifieke telefoontoegangscodes

### Belinstructies

Binnenlandse gesprekken (VS, Canada, USVI, Puerto Rico en Guam):

1. Bel 855-833-5027.

### Internationale oproepen:

#### Land Gratis toegangsnummer

**Argentinië**  
0800-345-4305

**Australië**  
1800549797

**België**  
0800 13 305

**Brazilië**  
0800 000 0441

**Canada**  
1 855 833-5027

**Chili**  
800914465

**China**  
4001205051

**Colombia**  
01-800-5189197

**Denemarken**  
80703583

**Duitsland**  
0800 181 1034

**Filipijnen**  
02 8231 2984

**Finland**  
0800 416336

**Frankrijk**  
0800 90 87 17

**Hongarije**  
06 80 019 661

**Hongkong**  
800902141

**Ierland**  
1800771100

**India**  
022 5097 2741

**Israël**  
1-800-015-514

**Italië**  
800836951

**Japan**  
0800-3007420

**Maleisië**  
1546000512

**Mexico**  
8007770476

**Nederland**  
0800 0222993

**Nieuw-Zeeland**  
0800 443 969

**Nigeria**  
01 227 9242

**Noorwegen**  
80062261

**Polen**  
800005347

**Portugal**  
800815076

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

**Singapore**  
8004922795

**Spanje**  
900751345

**Tsjechische Republiek**  
800880915

**Turkije**  
8.00492E+13

**Verenigd Koninkrijk**  
0808 196 2142

**Verenigde Arabische Emiraten**  
8000120208

**Verenigd Koninkrijk**  
0-800-89-0011

**Zuid-Afrika**  
080 001 4675

**Zuid-Korea**  
080-880-2118

**Zweden**  
020 79 00 05

**Zwitserland**  
0800 000 370

# BELANGRIJKE OPMERKINGEN EN BRONNEN



Deze Verklaring vervangt alle eerdere versies van de Paramount Business Conduct Statement. In sommige gevallen heeft Paramount ook [meer gedetailleerde beleidslijnen](#) en/of contractuele overeenkomsten over bepaalde onderwerpen die in deze Verklaring zijn opgenomen. In dat geval kunnen ook de meer gedetailleerde regels van toepassing zijn en, indien recenter, voorrang hebben. Het hoofd van de juridische afdeling van Paramount Global of de Chief Compliance Officer van Paramount Global bepalen welk document voorrang krijgt in het geval van een werkelijk of mogelijk conflict.

## SCHEIDBAARHEID

Als een bepaling in deze Verklaring onwettig, nietig of niet-afdwingbaar wordt bevonden vanwege een bepaalde wet of een openbaar beleid, blijven de overige bepalingen onverminderd van kracht.

## BLIJVENDE VERPLICHTINGEN

Sommige van de verplichtingen die deze Verklaring bevat, lopen door na beëindiging van het dienstverband.

## HULP BIJ DEZE VERKLARING

Als u vragen hebt over deze Verklaring, met inbegrip van vragen over de toepassing ervan, kunt u terecht bij uw manager, het hoofd van uw afdeling, een medewerker van de personeelsafdeling, een jurist van uw bedrijfseenheid of een compliance officer.

Directieleden kunnen terecht bij het bedrijfssecretariaat van Paramount of de Chief Compliance Officer.

## COMPLIANCE OFFICERS

De Compliance Officers van Paramount zijn:

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

Daarnaast fungeert het hoofd van de juridische afdeling van uw bedrijfseenheid als Unit Compliance Officer. Een lijst van alle Compliance Officers is verkrijgbaar bij uw vertegenwoordiger van de personeelsafdeling.

## DE COMPLIANCE OFFICERS VAN PARAMOUNT ZIJN VERANTWOORDELIJK VOOR HET VOLGENDE:

- Ervoor zorgen dat de Verklaring naar alle werknemers en bestuurders wordt gecommuniceerd.
- De activiteiten van Paramount regelmatig controleren om naleving van de Verklaring te garanderen.
- De Verklaring zelf regelmatig controleren en bijwerken, onder toezicht van de controlecommissie.

- Ervoor zorgen dat werknemers en bestuursleden tijdig begeleiding en training krijgen over kwesties met betrekking tot de Verklaring.
- Vermoede of werkelijke overtredingen van de Verklaring onderzoeken.
- De noodzakelijke stappen, met inbegrip van disciplinaire maatregelen, uitvoeren als de voorwaarden van de Verklaring worden geschonden.

Functionarissen, werknemers van de personeelsafdeling en juristen (met inbegrip van die in de bedrijfseenheden) van Paramount kunnen de compliance officers helpen met deze activiteiten of een aantal van deze taken namens hen uitvoeren.

## OVERTREDING VAN HET BELEID MELDEN

Als u gedrag hebt waargenomen of vernomen dat volgens u in strijd is met een beleidsregel in deze verklaring of een andere beleidsregel, geldende wet, regel of richtlijn, bent u verplicht om dit gedrag direct te melden via de **meldingsprocedures die in deze verklaring worden beschreven**. Het nalaten om deze procedures te gebruiken kan uw wettelijke rechten beïnvloeden.

Als u een jurist bent bij Paramount moet u nagaan of uw functie aanvullende meldingsplichten met zich meebrengt overeenkomstig Sectie 307 van de Amerikaanse Sarbanes-Oxley Act (15 U.S.C. 7245). Neem contact op met een Compliance officer voor meer informatie.

## BEROEP

Als u een niet-anonieme melding hebt gedaan over ongepast gedrag dat uzelf persoonlijk treft, neemt een vertegenwoordiger van het Bedrijf contact met u op na afloop van het onderzoek, indien van toepassing.

Als u het oneens bent met de afwikkeling van een situatie waarbij u persoonlijk betrokken bent, kunt u hiertegen binnen 30 dagen na afloop van het betreffende onderzoek in beroep gaan bij het hoofd van de afdeling personeelszaken of het hoofd van de juridische afdeling van uw bedrijfseenheid.

Als u het ook na dat beroep niet eens bent met het resultaat, kunt u nog schriftelijk in beroep gaan, binnen 30 dagen na de afloop van het betreffende beroep, bij de Chief People Officer van Paramount of het hoofd van de juridische afdeling van Paramount. Uw rechten en plichten in het kader van deze bepaling 'Beroep', moeten worden uitgelegd in overeenstemming met, en zijn onderworpen aan, uw plaatselijke rechten als werknemer.



# BELANGRIJKE OPMERKINGEN EN BRONNEN (VERVOLG)



## ONDERZOEKEN

Paramount zal alle beweringen over gedrag dat in strijd is met het beleid in deze Verklaring direct grondig onderzoeken. U mag niet uw eigen onderzoek doen vóór of na het doen van een melding.

Tijdens dergelijke onderzoeken zal Paramount redelijke, praktische en consistente inspanningen leveren om de vertrouwelijkheid te bewaren in overeenstemming met onze verplichtingen en de noodzaak om de waarheid te achterhalen, en het Bedrijf zal waar nodig gepaste corrigerende maatregelen nemen.

U dient naar waarheid en prompt te antwoorden op alle vragen van compliance officers en personen die hen daarbij helpen, zoals vertegenwoordigers van de interne auditafdeling, de personeelsafdeling, werknemersrelaties en ondersteunend compliance-personeel. U mag geen relevante informatie achterhouden of misleidende of onjuiste informatie geven tijdens een onderzoek.

Bovendien moet u, als u reden hebt om te geloven dat een overtreding van deze verklaring heeft plaatsgevonden of dat er een onderzoek door Paramount of overheidsinstantie wordt uitgevoerd, alle mogelijk relevante materialen (foto's, objecten, enzovoort) en documenten (met inbegrip van computerschijven, computertapes, vaste

schijven, geluidsopnamen, e-mailberichten, voicemailberichten, digitale en audiobestanden) bewaren. U dient verder elk ander materiaal te bewaren indien u hiertoe opdracht krijgt, zoals middels een 'Document Hold' kennisgeving. Als u ook maar enigszins twijfelt of u materialen of documenten in deze of andere omstandigheden mag verwijderen of vernietigen, moet u van tevoren een compliance officer raadplegen. Als u reden hebt om te geloven dat andere personen onrechtmatig documenten die mogelijk van belang zijn voor een onderzoek of een andere juridische aangelegenheid, hebben vernietigd of vervalst, of willen vernietigen of vervalsen, dient u direct contact op te nemen met een compliance officer.

## DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

Mits toegestaan bij plaatselijke wetgeving, kan Paramount disciplinaire maatregelen nemen, waaronder beëindiging van het dienstverband of schorsing zonder behoud van loon, tegen werknemers of bestuursleden die opdracht geven tot of direct of indirect deelnemen aan handelingen die een overtreding vormen van beleid uit deze Verklaring.

## JURIDISCHE MEDEWERKING

Wij, als werknemers van Paramount, verlenen onze medewerking aan het Bedrijf in verband met claims en juridische kwesties die door derden worden aangebracht met betrekking tot activiteiten van Paramount. Deze verplichting blijft bestaan na beëindiging van het dienstverband voor elke juridische kwestie met

betrekking tot activiteiten van Paramount gedurende de periode die u bij het Bedrijf hebt gewerkt. De vereiste medewerking bestaat uit het direct op de hoogte stellen van het hoofd van de juridische afdeling van Paramount en het opvolgen van zijn of haar juridische instructies als u informeel wordt gevraagd, of als u een officieel verzoek krijgt, om informatie, een getuigenis of documenten (met inbegrip van elektronische documenten) te verstrekken aangaande een kwestie die direct of indirect betrekking heeft op Paramount. Als uw medewerking nodig is na beëindiging van uw dienstverband zal Paramount proberen uw schema zo min mogelijk te hinderen in de mate waarin dit mogelijk is in het belang van de kwestie en zal Paramount u alle redelijke en vooraf goedgekeurde kosten gemaakt als het resultaat van uw medewerking vergoeden.

## ONTHEFFING EN OPENBAARMAKING

Deze verklaring is te vinden op de openbare website van Paramount op <https://www.Paramount.com>, evenals op de intranetsite van Paramount en andere intranetsites van het bedrijf, en op <http://BCS.Paramount.com>.

Van tijd tot tijd kan Paramount ontheffing toekennen voor bepaalde bepalingen in deze Verklaring. Elke werknemer die denkt dat een ontheffing moet worden toegekend, dient deze kwestie te bespreken met een werknemer van de personeelsafdeling, een compliance officer of een jurist van de juridische afdeling van zijn of haar bedrijfseenheid. Directieleden moeten het bedrijfssecretariaat van Paramount raadplegen.

Uiteindelijk moet elke ontheffing voor een werknemer worden toegekend door een compliance officer.

Alleen de raad van bestuur of een van zijn bestuurscommissies mag een ontheffing toekennen aan een hoogste functionaris of bestuurder van Paramount en een dergelijke ontheffing moet bekend worden gemaakt aan de aandeelhouders van Paramount, zoals wettelijk vereist.

## TER AFSLUITING

Paramount waardeert uw inzet en toewijding voor ons bedrijf. U speelt een essentiële rol om Paramount een verantwoordelijk lid van de zakelijke gemeenschap en een ethische en veilige werkplek te laten zijn. Paramount verwacht van u dat u niet alleen naar de letter van deze Verklaring handelt, maar ook naar de geest. U mag niet proberen om indirect iets te bereiken wat verboden is op grond van het beleid. Bovendien mag u gedrag dat in strijd is met dit beleid niet aanmoedigen, vertonen of steunen. Uw hulp, zowel door het naleven van deze Verklaring als het wijzen van Paramount op elk wangedrag, is van onschatbare waarde voor ons succes.