



ERKLÄRUNG ZUM GLOBALEN GESCHÄFTS- GEBAREN



PDF-Versionen (in mehreren Sprachen) sind verfügbar unter [BCS.Paramount.com](https://www.bcs.paramount.com)



INHALTSVERZEICHNIS

BCS



Einführung in das BCS	03
Warum das Paramount Erklärung zum globalen Geschäftsgebaren wichtig ist	03
Unser BCS umsetzen	04
Wichtige Informationen in jedem Abschnitt finden	05
01 Unsere gemeinsame Verantwortung	06
Werte von Paramount	06
Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter	07
Verantwortlichkeiten von Vorgesetzten, Direktoren und Geschäftspartnern	08
02 Wahrung unseres BCS, indem Sie Fragen stellen und Bedenken melden	09
Ergreifen Sie das Wort und suchen Sie Rat	09
Richtlinie zum Ansprechen von Problemen und Ausschluss von Vergeltungsmaßnahmen	10
Melden Sie Bedenken	11
03 Einen großartigen Arbeitsplatz schaffen	12
Wertschätzung von Diversität und Inklusion	12
Förderung eines Arbeitsplatzes, der frei von Belästigung ist	14
Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	16
04 Handeln im besten Interesse von Paramount	17
Vermeidung von Interessenkonflikten	17
Umgang mit Geschenken, Bewirtungen und anderen geschäftlichen Aufmerksamkeiten	18
Vertraulichkeit, Insiderhandel und faire Offenlegung	20
05 Als Botschafter des Unternehmens handeln	22
Verantwortungsvoller Umgang mit Social Media	22
Für das Unternehmen sprechen	23
Teilnahme am politischen Prozess	25
06 Schutz der Informationen und Vermögenswerte von Paramount	26
Nutzung und Schutz der Vermögenswerte von Paramount	26
Schutz der Daten von Paramount und von personenbezogenen Daten	27
Einhaltung der Rechte an geistigem Eigentum	29
07 Geschäfte auf faire und ehrliche Weise führen	31
Verhinderung von Bestechung und Korruption	31
Erkennung und Verhinderung von Geldwäsche	33
Einhaltung internationaler Sanktionen und Exportkontrollen, Antiboykottgesetzen und Gesetzen zu moderner Sklaverei	34
Einhaltung der Wettbewerbsgesetze	36
Vollständige und genaue Aufzeichnungen führen	37
Verhinderung von Steuerhinterziehung und deren Erleichterung	39
08 Weitere Informationen	40
OPENLINE weltweit gebührenfrei erreichen	41
Wichtige Hinweise und Ressourcen	42



WARUM DAS PARAMOUNT ERKLÄRUNG ZUM GLOBALEN GESCHÄFTSGBAREN WICHTIG IST



Eine Mitteilung von Bob Bakish



Liebes Team,

dank Ihres Talents, Ihrer harten Arbeit und Kreativität entfesseln wir die Wirkung der Inhalte und entwickeln Paramount mit Blick auf die Zukunft weiter. Um auf unserer Dynamik aufzubauen, bleibt es für uns von entscheidender Bedeutung, eine Reihe von Praktiken einzuhalten, die unsere Geschäftstätigkeit leiten und für unsere Unternehmenswerte stehen.

Das Paramount Erklärung zum globalen Geschäftsgebaren, kurz BCS, definiert diese allgemeinen Praktiken für alle in unserem globalen Unternehmen. Das BCS beschreibt unsere gemeinsamen Erwartungen an ein angemessenes Verhalten am Arbeitsplatz und unsere individuelle ethische und rechtliche Verantwortung als Mitarbeiter von Paramount. Es unterstreicht unser Engagement für eine offene und inklusive Kultur für alle und bietet Orientierungshilfen für den Umgang mit schwierigen und heiklen Situationen am Arbeitsplatz. Betrachten Sie unser BCS als den Verhaltenskodex von Paramount.

Unsere gesamte Gemeinschaft muss sich an diese ethischen Standards halten. Machen Sie sich also bitte mit dem BCS vertraut und achten Sie bei Ihren täglichen Handlungen auf unsere Richtlinien. Wenn Sie Fragen oder Bedenken haben, wenden Sie sich an das Paramount Global Compliance Team unter GlobalCompliance@paramount.com.

Obwohl das BCS umfangreich ist, kann kein Verhaltenskodex alle Situationen abdecken, die in unserem komplexen Geschäftsumfeld auftreten können. Sollten Sie auf einen möglichen Verstoß gegen unsere Richtlinien aufmerksam werden, bitten wir Sie, Ihre Bedenken Ihrem Vorgesetzten, Abteilungsleiter, HR Business Partner oder einem der Compliance-Beauftragten oder Anwälte von Paramount mitzuteilen.

Wenn Sie Ihre Fragen oder Bedenken lieber mit jemandem außerhalb Ihres Standorts oder Teams besprechen möchten, wenden Sie sich bitte an unsere Helpline OPENLINE unter der Nummer 855-833-5027 oder besuchen Sie openline.paramount.com. Anrufe bei OPENLINE sind jederzeit möglich und Sie können auf Wunsch anonym bleiben. Bitte beachten Sie, dass alle von Ihnen geäußerten Bedenken so vertraulich wie möglich behandelt werden und dass wir Vergeltungsmaßnahmen gegen diejenigen, die das Richtige tun und ihre Meinung sagen, nachdrücklich verbieten.

Ich schätze Ihre Zusammenarbeit bei dieser Anstrengung, während wir gemeinsam vorankommen.

Beste Grüße Bob

UNSER BCS UMSETZEN

Was ist das BCS?

Die Erklärung zum Geschäftsgebaren (Business Conduct Statement, BCS) von Paramount ist unser Verhaltenskodex. Das Statement legt die Standards fest, die definieren, was von allen Personen erwartet wird, die für oder im Namen von Paramount arbeiten oder in anderer Weise mit dem Unternehmen verbunden sind, sowohl hinsichtlich hoher ethischer Standards als auch der Einhaltung aller geltenden Gesetze.

Alle Mitarbeiter müssen das BCS gelesen haben, mit ihm vertraut sein und ihre Bereitschaft zur Einhaltung bestätigen.

Für wen gilt das BCS?

Die hier erörterten Standards und Leitlinien sowie alle damit verbundenen Richtlinien gelten für alle:

- Mitarbeiter,
- Führungskräfte und
- Direktoren von Paramount und seinen Tochtergesellschaften

Wir erwarten von allen Lieferanten, unabhängigen Auftragnehmern, Agenten und anderen Geschäftspartnern oder Beauftragten des Unternehmens, dass sie ebenso hohe Standards einhalten. Paramount ist entschlossen, nur mit solchen Lieferanten Geschäfte zu tätigen, die seine Verpflichtung hinsichtlich Integrität teilen. Alle Lieferanten von Paramount sollten mit dem BCS und der [Compliance-Richtlinie von Paramount für Lieferanten](#) vertraut sein.

Nichts in dieser Erklärung darf so ausgelegt werden, dass Ihre Rechte eingeschränkt werden oder Ihre Teilnahme an Aktivitäten, die durch den US-amerikanischen National Labor Relations Act geschützt sind, verboten oder anderweitig eingeschränkt wird.

Was können Sie tun, wenn Sie Fragen haben?

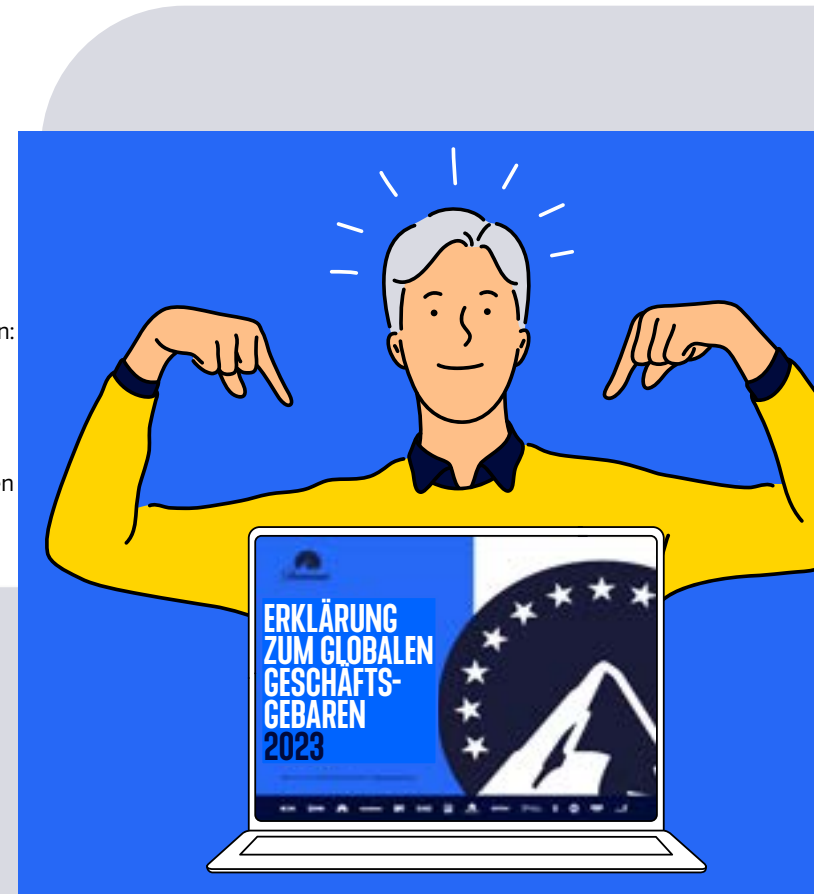
Wenn Sie Fragen haben oder weitere Anleitungen zu den Themen in dieser Erklärung benötigen, wenden Sie sich bitte an:

- Ihren Vorgesetzten
- Einen Mitarbeiter der Personalabteilung
- Einen Compliance-Beauftragten

Wenn Sie Vorstandsmitglied sind, wenden Sie sich bitte an den Corporate Secretary von Paramount oder den Chief Compliance Officer.

Weitere Informationen:

Das BCS fungiert als unser globaler Verhaltenskodex. Kein einzelner Leitfaden kann jedoch alle Probleme und Richtlinien, die in einem globalen Unternehmen gelten, einfangen. Zusätzlich zu den Richtlinien im BCS gibt es eine Vielzahl wichtiger, kontextspezifischer [Abteilungsrichtlinien](#) in unserem Intranet, die Mitarbeiter ebenfalls beachten und zurate ziehen sollten. Darüber hinaus werden Paramount und die Richtlinien des BCS immer das vor Ort geltende Recht berücksichtigen.



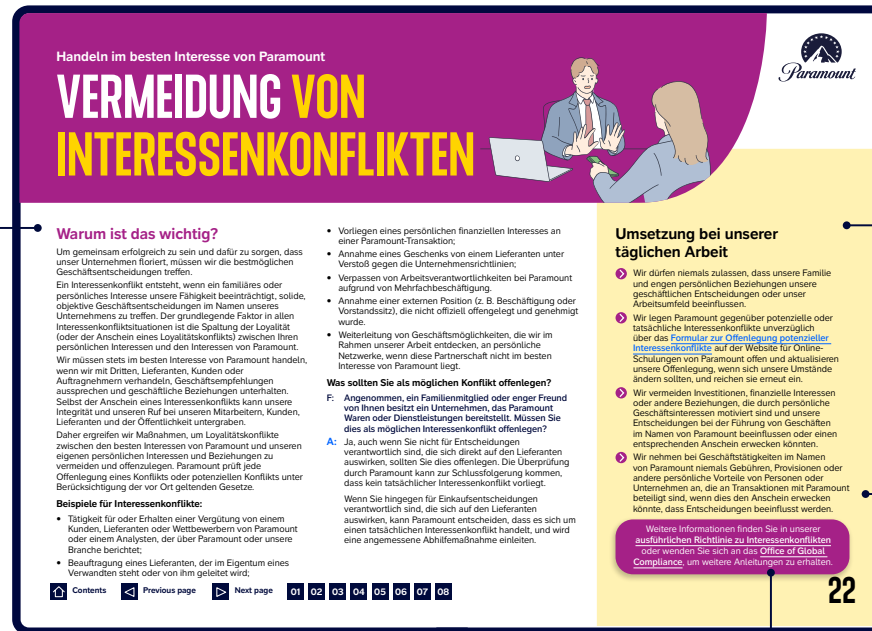
WICHTIGE INFORMATIONEN IN JEDEM ABSCHNITT FINDEN

Struktur des BCS-Dokuments

- Im ersten Abschnitt wird erläutert, warum das BCS wichtig ist und welche Ressourcen Sie benötigen, um sie zu nutzen. Im Mittelpunkt stehen unsere Werte, wie man Bedenken äußert und allgemeine Anweisungen zur Nutzung dieses Dokuments.
- Der zweite Teil bietet Orientierungshilfen für bestimmte Themenbereiche. Jede Richtlinie enthält ähnliche Informationen und Ressourcen:

Warum ist das wichtig?
Eine Erklärung, warum dieses Thema wichtig ist, um unser Unternehmen erfolgreich zu führen, unsere Arbeit zu erledigen und unserer globalen gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden.

Links zu detaillierteren Quellen
Einige BCS-Richtlinien enthalten Hyperlinks, die uns zu detaillierteren Anleitungen und Richtlinien in Bezug auf das jeweilige Thema (in unserem Intranet) leiten.



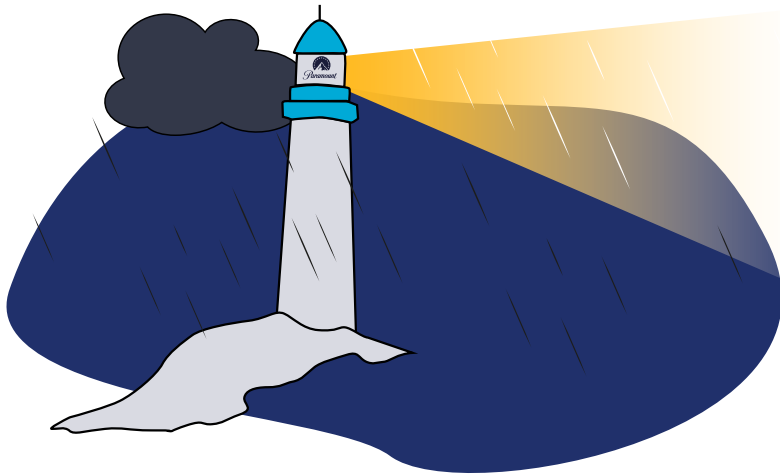
Umsetzung in unserer täglichen Arbeit
Dieser Abschnitt enthält eine Liste von Aufzählungspunkten mit konkreten Beispielen für Verhaltensweisen, die zu befolgen und zu vermeiden sind, um unsere Richtlinien einzuhalten.

An wen man sich bei Fragen wenden kann
Am Ende der jeweiligen Richtlinie finden Sie eine interne E-Mail-Adresse der Teammitglieder von Paramount, die die beste Anlaufstelle für spezifische Fragen zu dieser Richtlinie sind.

PARAMOUNTS WERTE

Dies sind die Grundsätze, die jeder bei Paramount teilt.

Sie definieren die Ideale, die wir anstreben, und bestimmen, wie wir Geschäfte machen und miteinander umgehen. Gemeinsam bilden unsere Werte das Fundament unseres Unternehmens und der Kultur, die wir aufbauen wollen.



Unsere Werte

Optimismus und Entschlossenheit

Wir sind überzeugt, dass wir uns in der vor uns liegenden Landschaft zurechtfinden und erfolgreich sein können.

Inklusivität und Zusammenarbeit

Wir begrüßen neue und vielfältige Stimmen, handeln umsichtig und arbeiten zusammen, um Chancen zu nutzen und Herausforderungen zu bewältigen.

Flexibilität und Anpassungsfähigkeit

Wir denken unternehmerisch, sind belastbar, wenn es um Veränderungen geht, und handeln schnell, um die nächsten Entwicklungen zu antizipieren und zu gestalten.

VERANTWORTUNG DER MITARBEITER

Warum ist unser BCS so wichtig?

Wir sind eine Gemeinschaft. Daher müssen wir uns selbst und gegenseitig in die Pflicht nehmen, uns so zu verhalten, dass eine Kultur entsteht, in der wir uns alle entfalten können. Wir alle tragen dazu bei, dass dies Wirklichkeit wird, wenn wir unsere Werte leben und die Standards der weltweiten Geschäftspraktiken befolgen.

Das BCS drückt die Verpflichtung von Paramount zu ethischem und gesetzeskonformem Handeln aus, die für uns an den Orten gelten, an denen wir geschäftlich tätig sind. Sie soll darüber hinaus eine praktische Quelle zu den Themen Ethik und Compliance in rechtlichen Angelegenheiten darstellen und Informationen und Anleitungen bereithalten, die uns helfen, stets korrekt zu handeln.

Das BCS enthält einen Überblick über die Unternehmensrichtlinien zu den verschiedenen behandelten Themen. Ihr Verständnis und Ihre Einhaltung des BCS werden uns helfen, eine Kultur der Integrität und des Respekts vor dem Gesetz zu wahren. Dies ist unerlässlich, um das Vertrauen unserer vielen Stakeholder zu gewinnen und zu erhalten sowie unseren Ruf zu schützen und unseren langfristigen Geschäftserfolg zu sichern.

Viele der Bestimmungen des BCS bauen auf Gesetzen und staatlichen Vorschriften auf, die für die Mitarbeiter und Direktoren von Paramount weltweit gelten, wo wir geschäftlich tätig sind.

Andere Richtlinien spiegeln die Entschlossenheit von Paramount wider, ein gesetzeskonformes und ethisch einwandfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten, das unseren Geschäften förderlich und frei von Diskriminierung und Belästigung jeglicher Art ist.

Sie müssen sich mit dem BCS vertraut machen

Bitte lesen Sie das BCS sorgfältig durch und vergewissern Sie sich, dass Sie jeden Abschnitt verstanden haben.

Daher sind Sie als Mitarbeiter verpflichtet, sich mit den Inhalten des BCS vertraut zu machen, Fragen zu stellen, wenn etwas unklar ist, und Bedenken zu eskalieren, wenn Sie fragwürdige Verhaltensweisen beobachten.

Lesezeichen setzen, speichern und dieses Dokument regelmäßig zurate ziehen

Das BCS stellt eine wichtige geschäftliche Quelle dar, die Sie regelmäßig zurate ziehen sollten. Insbesondere wenn Sie Fragen zur Auswahl von Vorgehensweisen haben, die ethisch sind, die Gesetze einhalten und an unseren geschäftlichen Zielen ausgerichtet sind. Wir empfehlen Ihnen dringend, einen Link zum BCS unter [BCS.Paramount.com](https://www.paramount.com/global-business-conduct-statement) mit einem Lesezeichen zu versehen, damit Sie jederzeit darauf zugreifen können, wenn es nötig ist.

Zusätzliche Online-Schulung

Zusätzlich zu diesem Dokument erhalten Sie eine [Online-Schulung](#), in der die verschiedenen Bestimmungen und die zugrundeliegenden Richtlinien des BCS näher erläutert werden. Nach Abschluss dieser Schulung werden Sie aufgefordert, zu bestätigen, dass Sie das BCS verstanden und bestimmte Informationen sachgerecht offengelegt haben.



VERANTWORTLICHKEITEN VON VORGESETZTEN, DIREKTOREN UND GESCHÄFTSPARTNERN

Führungskräfte und Vorgesetzte

Diejenigen von uns, die Mitarbeiter führen oder betreuen, haben die zusätzliche Verantwortung, als Vorbilder die Verhaltensweisen vorzuleben, die wir erwarten, um ein stabiles ethisches Klima zu schaffen und unsere gemeinsamen Werte widerzuspiegeln. Als Führungskraft oder Vorgesetzter sollten Sie:



Lieferant und Geschäftspartner

Ein wesentlicher Teil jeder Geschäftstätigkeit besteht in der Bildung von Partnerschaften mit externen Organisationen. Diese Organisationen können als Erweiterung von Paramount betrachtet werden und daher ist es wichtig, dass sie die gleichen hohen Standards einhalten, die auch für unsere Mitarbeiter gelten. Wir erwarten von allen Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie unsere [Compliance-Richtlinie für Lieferanten](#) und die entsprechenden Bestimmungen im BCS von Paramount lesen, verstehen und befolgen.

Direktoren

Wenn Sie Mitglied des Vorstands sind und Fragen zu den in dieser Erklärung behandelten Themen haben oder zusätzliche Anleitung benötigen, wenden Sie sich bitte an den Chief Compliance Officer oder den Corporate Secretary von Paramount.

ERGREIFEN SIE DAS WORT UND SUCHEN SIE RAT

Um Kreativität und Innovation zu fördern, müssen wir auch ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich die Menschen wohl fühlen, wenn sie ihre Ideen äußern und ihre Anliegen vorbringen. Wir zeigen die beste Leistung, wenn Menschen bereit sind, unterschiedliche Standpunkte zu teilen und alternative Ansätze vorzuschlagen.



Das Ansprechen von Problemen wird gefördert

Aus dem gleichen Grund müssen wir uns zu Wort melden, wenn wir bei der Arbeit unangemessenes oder fragwürdiges Verhalten beobachten. Eine Kultur, die dazu ermutigt, sich zu äußern, fördert ein Klima der Kreativität und Innovation und befähigt jeden von uns, als persönlicher Botschafter für eine ethische Kultur, unsere Werte und die in dieser Erklärung zum Geschäftsgebaren dargelegten Standards für das erwartete Mitarbeiterverhalten einzutreten. Aus diesem Grund haben wir eine klare, übergreifende Richtlinie für Paramount erstellt, um unsere Erwartungen in Bezug auf das Ansprechen von Problemen und den Verzicht auf Vergeltungsmaßnahmen zu vermitteln.

Bedenken eskalieren

Die [Richtlinie zum Ansprechen von Problemen und Ausschluss von Vergeltungsmaßnahmen](#) von Paramount verdeutlicht die allgemeine Erwartung an die Mitarbeiter, sich zu melden und Bedenken zu äußern, wenn sie ein Verhalten beobachten, das ihrer Meinung nach gegen die Richtlinien in der Erklärung zum Geschäftsgebaren verstößt. Wenn Sie sich unwohl fühlen, sich mit Ihrem Anliegen an Ihren direkten Vorgesetzten zu wenden, enthält unsere Richtlinie außerdem wichtige Informationen darüber, wie [Sie Bedenken eskalieren oder eine anonyme Meldung machen können \(vorbehaltlich der örtlichen Gesetze\)](#).

Paramount untersagt Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Integrität ansprechen. Vergeltungsmaßnahmen verstoßen gegen unsere Werte und können Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung zur Folge haben.



RICHTLINIE ZUM ANSPRECHEN VON PROBLEMEN UND AUSSCHLUSS VON VERGELTUNGSMASSNAHMEN



Warum ist das wichtig?

Wir alle wollen an einem ethischen, respektvollen Arbeitsplatz arbeiten, an dem wir zu Wort kommen, Probleme ansprechen und Fragen stellen können.

In jedem großen Unternehmen gibt es manchmal Probleme, jedoch werden unangemessene Verhaltensweisen begünstigt, wenn sie nicht angesprochen oder erkannt werden.

Daher sind wir alle verantwortlich, uns selbst, dem Unternehmen und einander gegenüber, Fragen zu stellen, Bedenken zu äußern und Fehlverhalten zu melden. Als Unternehmen hat Paramount dafür gesorgt, dass es immer eine sichere Umgebung für Mitarbeiter gibt, in der sie in gutem Glauben Bedenken äußern können. Wir nehmen Ihre Meldungen sehr ernst. Deshalb untersagt Paramount Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben Bedenken in Bezug auf Integrität ansprechen.

Die Mitarbeiter von Paramount sind verpflichtet, Verhaltensweisen zu melden, die gegen die Richtlinien im BCS verstoßen oder Belästigung oder Diskriminierung darstellen können, um sicherzustellen, dass sie schnell und angemessen angesprochen werden (vorbehaltlich örtlicher Gesetze).

Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- ▶ Wir melden uns zu Wort, stellen Fragen und eskalieren Bedenken, wenn wir ein Verhalten beobachten, das gegen die Richtlinien in der Erklärung zum Geschäftsgebaren von Paramount oder eine andere Richtlinie des Unternehmens verstößt.
- ▶ Sie übernehmen persönlich die Verantwortung dafür, Bedenken zu äußern (und sie frühzeitig zu äußern) – und nicht darauf zu warten, dass jemand anderes es tut.
- ▶ Melden Sie alle Bedenken über Belästigung und Diskriminierung, unabhängig davon, ob Sie sie selbst erlebt oder beobachtet haben.
- ▶ Sie können alternative Meldewege nutzen, wenn es Ihnen unangenehm ist, Ihr Anliegen innerhalb Ihrer eigenen Abteilung oder Ihres Standorts vorzubringen.
- ▶ Machen Sie sich mit OPENLINE, der anonymen Helpline von Paramount, vertraut.
- ▶ Sie dürfen niemals Vergeltungsmaßnahmen gegen einen anderen Mitarbeiter ergreifen, der in gutem Glauben ein Problem meldet oder anderen dabei hilft, es zu lösen.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an das [Office of Global Compliance](#).

MELDEN SIE BEDENKEN

OPTIONEN FÜR DIE MELDUNG VON BEDENKEN

Ihr Vorgesetzter: Wenn Sie mit Ihrem direkten Vorgesetzten sprechen können und dieser nicht in das mögliche Fehlverhalten verwickelt ist, vereinbaren Sie ein vertrauliches Gespräch mit ihm, um Ihre Bedenken zu besprechen.

ABER: Wenn Sie sich nicht wohl dabei fühlen, mit Ihrem Vorgesetzten zu sprechen, versuchen Sie es mit folgenden Ansprechpartnern:

Der **Leiter Ihrer Abteilung**

ODER

Ein **Mitarbeiter der Personalabteilung**

ABER: Wenn Sie sich unwohl fühlen, mit ihm zu sprechen, versuchen Sie Folgendes:

Ein **Rechtsanwalt in Ihrer Geschäftseinheit**

ODER

Das **Team für Mitarbeiterbeziehungen**

ABER: Wenn Sie sich lieber nicht an eine dieser Personen wenden möchten, können Sie es mit folgenden Ansprechpartnern versuchen:

General Counsel von Paramount

ODER

Compliance-Beauftragte von Paramount

ODER

Sie können jederzeit alle oben genannten Kanäle umgehen und eine anonyme Meldung direkt über **OPENLINE** machen.

Meldung über OPENLINE

Wenn Sie Ihre Fragen oder Bedenken lieber mit jemandem außerhalb Ihres Standorts oder Teams besprechen möchten, haben Sie die Möglichkeit, sich über **OPENLINE**, die anonyme Helpline von Paramount, zu melden. Meldungen an OPENLINE können 24 Stunden am Tag und 7 Tage die Woche gemacht werden. Sie können sich dafür entscheiden, anonym zu bleiben (vorbehaltlich der örtlichen Gesetze). Es ist jedoch hilfreich, wenn Sie sich ausweisen, denn so können wir gegebenenfalls nachhaken und genauere Informationen einholen. Sie können auf OPENLINE per Telefon oder Computer zugreifen:

Sie erreichen OPENLINE gebührenfrei unter 1-855-833-5027 oder klicken Sie [hier](#), um die gebührenfreie Rufnummer für Ihr Land zu finden.

Meldeverfahren für Vorstandsmitglieder

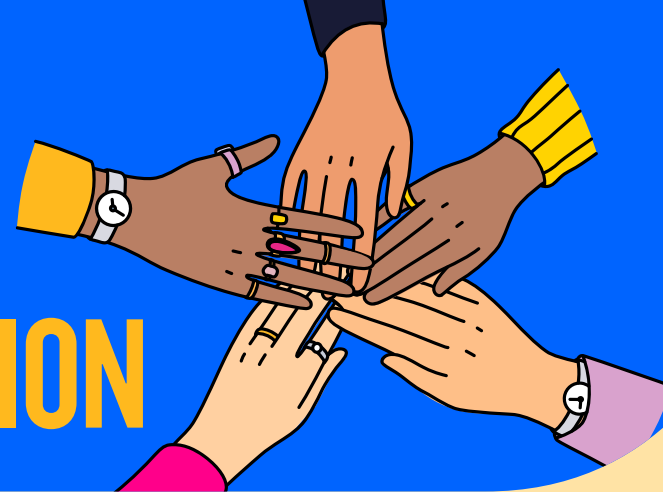
Vorstandsmitglieder sollten sich bei etwaigen Bedenken entweder an den Corporate Secretary oder den Vorsitzenden des Governance and Nominating Committee wenden.

Besuchen Sie OPENLINE unter OPENLINE.Paramount.com



Einen großartigen Arbeitsplatz schaffen

WERTSCHÄTZUNG VON DIVERSITÄT UND INKLUSION



Warum ist das wichtig?

Wir sind bestrebt, unser Unternehmen zu einem Ort der Inklusion zu machen, der die Diversität unseres Publikums widerspiegelt, würdigt und aufwertet. Wir konzentrieren uns darauf, eine Umgebung zu schaffen, in der alle Mitarbeiter beruflich und persönlich unterstützt werden, um bei der Arbeit ihre beste Leistung einzubringen und Kreativität, Innovation und Ergebnisse durch die Verbindung mit der großen Diversität unserer Mitarbeiter, Zielgruppen und Partner zu verbessern.

Darüber hinaus wirken sich die Zusammenarbeit von Unternehmen, die sich in Besitz von Minderheiten befinden, sowie die Einbindung von Unternehmen und Finanzinstituten, die sich in Minderheitenbesitz befinden, positiv auf unser Umfeld aus. Durch die Zusammenarbeit mit diesen Anbietern tragen wir dazu bei, die Ausgaben und den Konsum auf lokaler Ebene zu steigern und gleichzeitig die Gemeinschaften zu fördern, in denen unsere Kunden, Verbraucher und Mitarbeiter leben und arbeiten. Wenn wir auf verschiedene Anbieter zurückgreifen, fördert dies zudem den Wettbewerb in der Lieferkette und eröffnet uns neue und innovative Geschäftslösungen.

Zusätzliche Ressourcen

- [Büro des Ressourcenzentrums für globale Inklusion](#)
- [Mitarbeiter der Ressourcengruppe\(n\) Anmeldung für neue Mitglieder](#)
- [Programme für Diversität und Inklusion von Paramount](#)
- [Paramount Website Lieferantenvielfalt](#)

Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- Förderung gleicher Beschäftigungschancen für alle Mitarbeiter
- Wir stellen sicher, dass alle Beschäftigungsentscheidungen auf individuellen Verdiensten und geschäftlichen Bedürfnissen basieren, unabhängig von Rasse, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, nationaler Herkunft, Religion, Glauben, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, Alter, Familienstand, Größe und Gewicht, Behinderung, Veteranenstatus, Staatsbürgerschaft oder anderen persönlichen Merkmalen, die durch geltendes Recht geschützt sind.
- Dieses Engagement erstreckt sich auf alle Aspekte unseres Unternehmens und unserer Tätigkeit, von der Programmgestaltung und den von uns gedrehten Filmen, bis zu Mitarbeiterleistungen, Mitarbeiterprogrammen, Einstellung und Mitarbeiterentwicklung.
- Wir erkennen und respektieren den Wert, den die Vielfalt der Menschen und Ideen am Arbeitsplatz mit sich bringt, sodass wir alle einen „Platz am Tisch“ haben und unser ganzes Potential ausschöpfen können.
- Menschen in Führungspositionen müssen sich dafür verantworten, Tag für Tag eine vielfältige, multikulturelle Mitarbeiterschaft und Lieferkette zu schaffen, zu entwickeln, zu fördern und zu unterstützen und mit gutem Beispiel voranzugehen, und zwar in der Art und Weise, wie sie sich verhalten und die Prinzipien von Diversität und Inklusion bei Paramount vertreten.



WERTSCHÄTZUNG VON DIVERSITÄT UND INKLUSION



Häufig gestellte Fragen

F: Was ist Diversität?

A: Diversität ist die Praxis oder Qualität der Inklusion bzw. Einbeziehung von Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund, wie unter anderem Rasse und ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht und Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, sozioökonomischer Status, Sprache, Kultur, nationale Herkunft, Religionszugehörigkeit, Alter, (Behinderten-)Status und politische Ausrichtung.

F: Was ist Inklusion?

A: Inklusion bedeutet, respektiert, geschätzt und unterstützt zu werden.

F: Was sind [Employee Resource Groups](#) und wie kann ich beitreten?

A: Die Employee Resource Groups (ERG) von Paramount bieten Workshops zum Aufbau von Kompetenzen, Mentoring-Initiativen, geschäftsorientierte Diskussionsrunden, Networking-Möglichkeiten, gemeinnützige Projekte und Feiern zum Monat der Kultur und des kulturellen Erbes an, um das Engagement von Paramount für den Aufbau einer Kultur der Inklusion und Zugehörigkeit weiter zu fördern. Wenn Sie sich in einer der ERGs engagieren möchten, füllen Sie das Beitrittsformular [hier](#) aus oder senden Sie eine E-Mail an GlobalInclusion@Paramount.com.

F: Welche Programme und Ressourcen für Diversität und Inklusion (D&I) hat Paramount?

A: Zu den D&I-Programmen von Paramount gehören das Nick Artist Program, Nick Writing Program, Paramount Showcase, die Paramount Directing Initiative, das Music Showcase, Paramount Writers Mentoring Program, Viewfinder Emerging Directors Program und das Paramount Supplier Diversity Program. [Hier](#) oder im [ESG-Bericht von Paramount erfahren Sie mehr über unsere D&I-Programme](#).

F: Was bedeutet Lieferantenvielfalt?

A: Programme zur Förderung der Lieferantenvielfalt (Supplier Diversity Programs) beinhalten die Bemühungen eines Unternehmens, verschiedene Kategorien von Lieferanten in ihren Beschaffungsprozess einzubeziehen. Teilnehmer am Supplier Diversity Program von Paramount können eine externe Zertifizierung besitzen oder durch genehmigte interne Prozesse zertifiziert werden und von Frauen, LGBTQ+-Personen und Veteranen geführte Unternehmen umfassen.

F: Welche Kategorien sind im Programm zur Diversität von Lieferanten enthalten?

A: Um am Supplier Diversity Program von Paramount teilzunehmen, müssen Lieferanten entweder eine gültige Zertifizierung als Minderheiten-, Frauen-, Lesben-, Schwulen-, Bisexuellen-, Transgender-, Behinderten- oder Veteranenunternehmen besitzen oder sich selbst durch eines der von Paramount genehmigten Verfahren zertifizieren lassen.

Weitere Informationen zur Förderung von Diversität und Inklusion erhalten Sie beim [Office of Global Inclusion](#).

Wenn Sie Bedenken wegen möglicher Verstöße gegen diese Richtlinie haben, wenden Sie sich bitte an einen [Mitarbeiter der Personalabteilung](#) oder an das [Employee Relations Team](#).



FÖRDERUNG EINES ARBEITSPLATZES, DER FREI VON BELÄSTIGUNG IST

Warum ist das wichtig?

Wir von Paramount sind der Meinung, dass alle Mitarbeiter mit Würde und Respekt behandelt werden müssen, unabhängig von Rasse, Hautfarbe, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Religion, Glauben, Geschlecht, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, Geschlechtsausdruck, Alter, Familienstand, Größe, Gewicht, Behinderung, Veteranenstatus, Staatsangehörigkeit oder anderen persönlichen Merkmalen, die nach den geltenden Gesetzen geschützt sind.

Wir sollten niemals (sexuell oder anderweitig) belästigt werden, weder am Betriebsgelände noch in einem anderen arbeitsbezogenen Umfeld, wie etwa bei Besprechungen (persönlich oder virtuell), Reisen und gesellschaftlichen Veranstaltungen (persönlich oder virtuell). Belästigung beinhaltet verbale, physische und visuelle Verhaltensweisen, die eine einschüchternde, missbräuchliche, beleidigende oder feindselige Arbeitsumgebung schaffen und sich negativ auf die Arbeitsleistung auswirken.

Außerdem setzt sich Paramount für ein Umfeld ein, das frei von Mobbing und missbräuchlichem Verhalten am Arbeitsplatz ist, unabhängig davon, ob die Person einer geschützten Kategorie angehört.

Kurz gesagt, jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich bei der Zusammenarbeit mit Kollegen, einschließlich Vorgesetzten, Anbietern, Lieferanten, Kunden, Besuchern oder unabhängigen Auftragnehmern sicher zu fühlen.

Was sind Beispiele für Belästigung:

- Herabwürdigende und verunglimpfende Kommentare, Witze oder Beleidigungen in Bezug auf Rasse, Hautfarbe,

Alter, Geschlecht, Geschlechtsausdruck, sexuelle Orientierung und andere Kategorien, die durch geltende Gesetze geschützt sind.

- Das Zeigen, Verbreiten oder Aufbewahren von schriftlichen oder grafischen Materialien, in denen eine Gruppe oder eine Person lächerlich gemacht oder beleidigt wird oder die eine feindliche Einstellung gegenüber diesen zeigen.
- Verbreitung oder Aufbewahrung von pornografischen, obszönen oder sexuell anzüglichen Inhalten.
- Um Verabredungen bitten oder unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche machen, wenn klar ist oder klar gemacht wurde, dass die Annäherungsversuche unerwünscht sind.
- Unerwünschte sexuelle Forderungen stellen und dabei andeuten, dass der Zugang zu oder die Verweigerung von Sozialleistungen von der Erfüllung der Forderung abhängt.
- Unangemessenes oder bedrohliches körperliches Verhalten, wie z. B. unerwünschte Berührungen oder das Behindern oder Blockieren der Bewegungen einer anderen Person.

Mobbing und missbräuchliches Verhalten:

Mobbing oder missbräuchliches Verhalten (unabhängig davon, ob die Person einer geschützten Kategorie angehört) umfasst die wiederholte Verwendung von Beleidigungen, abfälligen Bemerkungen und Schmähungen, bedrohliches, einschüchterndes oder erniedrigendes verbales oder körperliches Verhalten sowie die grundlose Sabotage der Arbeitsleistung einer Person. Eine einzelne Handlung stellt u. U. kein Mobbing dar, es sei denn, sie ist besonders schwerwiegend und empörend.

Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- Machen Sie sich mit der [Paramount-Richtlinie gegen Diskriminierung und Belästigung](#) und dem Leitfaden zur Wertschätzung von Diversität und Inklusion in dieser Erklärung vertraut und halten Sie sie ein.
- Machen Sie niemals unangemessene Aussagen über Rasse, Hautfarbe, ethnische Zugehörigkeit, nationale Herkunft, Religion, Glauben, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, Alter, Familienstand, Größe, Gewicht, Behinderung, Veteranenstatus, Staatsbürgerschaft sowie alle anderen durch geltendes Recht geschützten persönlichen Merkmale oder unangemessene Äußerungen sexueller Natur, wie etwa Kommentare über den Körper oder das Aussehen einer Person oder aufdringliche persönliche Fragen oder Kommentare.
- Wir verhalten uns angemessen und sind uns darüber bewusst, wie unsere Handlungen und Kommentare von anderen wahrgenommen oder missverstanden werden könnten.
- Wir weigern uns, uns auf offenkundig sexuelles Verhalten einzulassen, egal ob es willkommen oder unerwünscht ist.
- Wir verbreiten bzw. übermitteln keine Inhalte und beteiligen uns nicht an Verhaltensweisen, die sexuell anstößig oder explizit sind oder in unserer diversen Arbeitsumgebung als beleidigend empfunden werden könnten (z. B. das Verfassen oder Weitergeben von anzüglichen oder beleidigenden Witzen, Karikaturen, Briefen, Notizen, Bildern oder Einladungen, sei es per E-Mail, Sprachnachricht, über Social Media, Slack oder andere Wege).
- Wir halten uns an die Richtlinien von Paramount zum Thema Belästigung, wenn wir Social Media nutzen.
- Wir melden Fälle von Belästigung einem Vorgesetzten oder einem Mitarbeiter der Personalabteilung, Betriebsrat (Employee Relations), der Rechtsabteilung oder [OPENLINE](#) und unterlassen es, Vergeltungsmaßnahmen zu ergreifen, wenn eine unerwünschte Annäherung oder ein unangemessenes Verhalten zurückgewiesen wurde, oder als Reaktion auf die Meldung eines derartigen Verhaltens.



FÖRDERUNG EINES ARBEITSPLATZES, DER FREI VON BELÄSTIGUNG IST



Leitfaden für Dating am Arbeitsplatz:

F: Kann ich einen Arbeitskollegen zu einem Date einladen?

A: Ja, aber wenn Ihre Annäherungsversuche abgelehnt werden, sollten Sie Ihren Kollegen nicht weiter ansprechen oder bedrängen. Wir fördern die beruflichen Beziehungen zwischen allen Mitarbeitern. Natürlich wissen wir auch, dass sich gelegentlich romantische oder intime Beziehungen zwischen Kollegen entwickeln können. Wenn dies der Fall ist, sollten die Kollegen die Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld sorgfältig durchdenken und so gering wie möglich zu halten versuchen.

F: Was muss ich tun, wenn ich eine Beziehung mit einem Arbeitskollegen anfrage?

A: Paramount ist sich bewusst, dass sich einvernehmliche intime Beziehungen zwischen Mitarbeitern entwickeln können. Stehen die beteiligten Mitarbeiter in einem (direkten oder indirekten) Vorgesetztenverhältnis, arbeiten sie in der gleichen Geschäftseinheit oder ist es wahrscheinlich, dass sich ihre Arbeit überschneidet, sind sie verpflichtet, die Personalabteilung unverzüglich darüber zu informieren (die gesetzlichen Rechte und Pflichten in Bezug auf diese Offenlegung können außerhalb der Vereinigten Staaten von Land zu Land unterschiedlich sein). Wir verlangen diese Offenlegung, um die Komplikationen, die sich aus solchen einvernehmlichen Beziehungen ergeben können, sowohl für die beteiligten Personen als auch für ihre Kollegen zu minimieren und zu bewältigen. Bitte beachten Sie, dass

sich der Begriff „Beziehung“ im Sinne dieser Richtlinie auf romantische oder sexuelle Interaktionen bezieht.

F: Verstoße ich gegen die Richtlinie, wenn ich eine Bemerkung mache, ohne etwas Böses zu wollen, aber ein anderer Mitarbeiter beleidigt ist?

A: Ja. Nach der Auslegung des Gesetzes über Belästigung spielt es keine Rolle, ob Sie die Absicht hatten, jemanden zu beleidigen. Es kommt darauf an, ob der andere Mitarbeiter Ihre Bemerkung als anstößig oder als eine Form der Belästigung auffasst. Deshalb ist es wichtig, dass wir uns immer bewusst sind, wie unsere Handlungen und Kommentare von anderen wahrgenommen oder missverstanden werden könnten. Wenn Sie glauben, dass etwas als beleidigend aufgefasst werden könnte, lassen Sie es bleiben.

F: Ein Kollege in meiner Abteilung erzählt manchmal Witze, bei denen ich mich nicht ganz wohl fühle. Andere Kollegen sind manchmal amüsiert, und ich frage mich, ob ich überempfindlich bin. Gibt es etwas, was ich tun kann?

A: Paramount hat sich verpflichtet, einen belästigungsfreien Arbeitsplatz zu schaffen. Wenn Sie sich bei den Äußerungen Ihres Mitarbeiters unwohl fühlen, sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten (falls er nicht beteiligt ist) oder wenden Sie sich an den [zuständigen Mitarbeiter der Personalabteilung](#) oder den [Betriebsrat \(Employee Relations\)](#).



GEWÄHRLEISTUNG VON GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Warum ist das wichtig?

Physische und psychischer Unversehrtheit und bei der Arbeit Gutes für die Umwelt zu tun, ist eine Voraussetzung, um kreativ, innovativ und erfolgreich zu arbeiten. Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften untermauern unsere sicheren Arbeits- und Umweltpraktiken. Wenn wir diese Vorschriften einhalten und uns an die bewährten Verfahren halten, demonstrieren wir auf konstruktive Weise unser Engagement für unsere Werte, fördern den Erfolg des Unternehmens und machen Paramount letztlich zu einem Arbeitgeber, bei dem jeder weiß, dass seine Sicherheit von größter Bedeutung ist und er persönlich stolz auf seinen individuellen und kollektiven Beitrag zum Umweltschutz sein kann.



Beispiele für Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen:

- Brandschutzübungen in New York, Erdbebenalarmübungen in Kalifornien und Tornadoalarmübungen in unserer Niederlassung in Nashville.
- Übermittlung von Unfallberichten an unser Risikomanagementteam im Falle von Verletzungen.
- Abschaltung der Geräte vor Wartungsarbeiten.
- Überprüfung des Sicherheitsdatenblatts vor der Verwendung einer Chemikalie am Arbeitsplatz.
- Sicherheitspläne für alle unsere Standorte.
- Sicherheitsbewertungen an Produktionsstandorten.
- Aushang von Gesundheits- und Sicherheitshinweisen in zugänglichen Bereichen.
- Regelmäßige Schulung der Mitarbeiter, die über Neuigkeiten berichten, in Höhen arbeiten, Maschinen bzw. elektrische Geräte bedienen oder reparieren, über die erforderlichen Sicherheitspraktiken.
- Sachgemäße Entsorgung von gefährlichen Abfällen und Elektroschrott.
- Verwendung der für den Abfall vorgesehenen Behälter im Büro oder am Arbeitsplatz.
- Meldung von verschütteten Chemikalien oder Kraftstoffen.
- Identifizierung von Möglichkeiten zur Energieeinsparung.

Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- Einhaltung der vorgeschriebenen sicheren Arbeitspraktiken und Anleitung anderer, dies ebenfalls zu tun.
- Meldung von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz an Ihren Vorgesetzten oder die Abteilung für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit.
- Wir erfüllen oder übertreffen alle gesetzlichen Anforderungen. Wir verwenden bei Bedarf ordnungsgemäß die persönliche Schutzausrüstung (PSA) und tragen sie (Absturzsicherung, Schutzbrille, Atemschutz usw.).
- Aufforderung unserer Geschäftspartner, Lieferanten und Zulieferer, das eigene Geschäft auf sichere und umweltbewusste Weise zu führen.
- Umgang mit Gesundheits- und Sicherheitsrisiken in unseren täglichen Arbeitsabläufen.
- Rechtzeitige Durchführung von Sicherheitsschulungen für relevante Zielgruppen.
- Aufzeichnung und Meldung von Vorfällen. Führungskräfte und Mitarbeiter arbeiten zusammen, um ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten. Vorgesetzte unterstützen ihre Teams bei der Einhaltung von Sicherheitsmaßnahmen und bewährten Verfahren und nehmen sie in die Pflicht. Mitarbeiter arbeiten mit ihren Vorgesetzten zusammen und halten sich an die Sicherheitsmaßnahmen.
- Wir fördern eine positive Sicherheitskultur, wo immer wir tätig sind.

Weitere Informationen finden Sie auf der Seite für [Environmental Health & Safety \(Umwelt, Gesundheit und Sicherheit\)](#) oder wenden Sie sich an Ihren [Vertreter der Personalabteilung](#), den Vertreter für Arbeitsbeziehungen oder [den EHS-Beauftragten](#).

VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN



Warum ist das wichtig?

Um gemeinsam erfolgreich zu sein und dafür zu sorgen, dass unser Unternehmen floriert, müssen wir die bestmöglichen Geschäftsentscheidungen treffen.

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn ein familiäres oder persönliches Interesse unsere Fähigkeit beeinträchtigt, solide, objektive Geschäftsentscheidungen im Namen unseres Unternehmens zu treffen. Der grundlegende Faktor in allen Interessenkonfliktsituationen ist die Spaltung der Loyalität (oder der Anschein eines Loyalitätskonflikts) zwischen Ihren persönlichen Interessen und den Interessen von Paramount.

Wir müssen stets im besten Interesse von Paramount handeln, wenn wir mit Dritten, Lieferanten, Kunden oder Auftragnehmern verhandeln, Geschäftsempfehlungen aussprechen und geschäftliche Beziehungen unterhalten. Selbst der Anschein eines Interessenkonflikts kann unsere Integrität und unseren Ruf bei unseren Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und der Öffentlichkeit untergraben.

Daher ergreifen wir Maßnahmen, um Loyalitätskonflikte zwischen den besten Interessen von Paramount und unseren eigenen persönlichen Interessen und Beziehungen zu vermeiden und offenzulegen. Paramount prüft jede Offenlegung eines Konflikts oder potenziellen Konflikts unter Berücksichtigung der vor Ort geltenden Gesetze.

Beispiele für Interessenkonflikte:

- Tätigkeit für oder Erhalten einer Vergütung von einem Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern von Paramount oder einem Analysten, der über Paramount oder unsere Branche berichtet;
- Beauftragung eines Lieferanten, der im Eigentum eines Verwandten steht oder von ihm geleitet wird;

- Vorliegen eines persönlichen finanziellen Interesses an einer Paramount-Transaktion;
- Annahme eines Geschenks von einem Lieferanten unter Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinien;
- Verpassen von Arbeitsverantwortlichkeiten bei Paramount aufgrund von Mehrfachbeschäftigung.
- Annahme einer externen Position (z. B. Beschäftigung oder Vorstandssitz), die nicht offiziell offengelegt und genehmigt wurde.
- Weiterleitung von Geschäftsmöglichkeiten, die wir im Rahmen unserer Arbeit entdecken, an persönliche Netzwerke, wenn diese Partnerschaft nicht im besten Interesse von Paramount liegt.

Was sollten Sie als möglichen Konflikt offenlegen?

F: Angenommen, ein Familienmitglied oder enger Freund von Ihnen besitzt ein Unternehmen, das Paramount Waren oder Dienstleistungen bereitstellt. Müssen Sie dies als möglichen Interessenkonflikt offenlegen?

A: Ja, auch wenn Sie nicht für Entscheidungen verantwortlich sind, die sich direkt auf den Lieferanten auswirken, sollten Sie dies offenlegen. Die Überprüfung durch Paramount kann zur Schlussfolgerung kommen, dass kein tatsächlicher Interessenkonflikt vorliegt.

Wenn Sie hingegen für Einkaufsentscheidungen verantwortlich sind, die sich auf den Lieferanten auswirken, kann Paramount entscheiden, dass es sich um einen tatsächlichen Interessenkonflikt handelt, und wird eine angemessene Abhilfemaßnahme einleiten.

Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- Wir dürfen niemals zulassen, dass unsere Familie und engen persönlichen Beziehungen unsere geschäftlichen Entscheidungen oder unser Arbeitsumfeld beeinflussen.
- Wir legen Paramount gegenüber potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte unverzüglich über das [Formular zur Offenlegung potenzieller Interessenkonflikte](#) auf der Website für Online-Schulungen von Paramount offen und aktualisieren unsere Offenlegung, wenn sich unsere Umstände ändern sollten, und reichen sie erneut ein.
- Wir vermeiden Investitionen, finanzielle Interessen oder andere Beziehungen, die durch persönliche Geschäftsinteressen motiviert sind und unsere Entscheidungen bei der Führung von Geschäften im Namen von Paramount beeinflussen oder einen entsprechenden Anschein erwecken könnten.
- Wir nehmen bei Geschäftstätigkeiten im Namen von Paramount niemals Gebühren, Provisionen oder andere persönliche Vorteile von Personen oder Unternehmen an, die an Transaktionen mit Paramount beteiligt sind, wenn dies den Anschein erwecken könnte, dass Entscheidungen beeinflusst werden.

Weitere Informationen finden Sie in unserer [ausführlichen Richtlinie zu Interessenkonflikten](#) oder wenden Sie sich an das [Office of Global Compliance](#), um weitere Anleitungen zu erhalten.



UMGANG MIT GESCHENKEN, BEWIRTUNG UND SONSTIGEN GESCHÄFTLICHEN AUFMERKSAMKEITEN

Warum ist das wichtig?

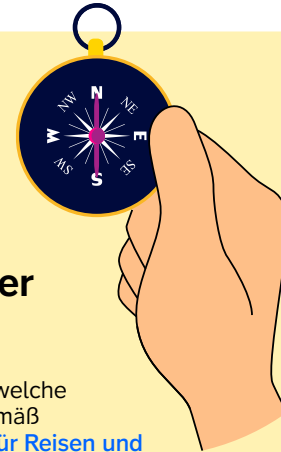
Bei Paramount bilden unsere hohen ethischen Standards die Grundlage für unsere Geschäftsbeziehungen. Entwicklung und Förderung von Geschäftsbeziehungen mit Kunden, Lieferanten und anderen Drittparteien gehören zu den alltäglichen Aspekten einer geschäftlichen Tätigkeit. Wir müssen jedoch stets sorgfältig darauf achten, bei Geschenken, Bewirtungen oder Einladungen, die wir anbieten oder annehmen, die Bestimmungen dieser Erklärung und der Unternehmensrichtlinie zu befolgen. Wahrnehmungen werden häufig mit der Wirklichkeit verwechselt.

Wenn Ausgaben über die Unternehmensrichtlinien hinausgehen, ohne dass die ordnungsgemäße Genehmigung der Rechtsabteilung eingeholt wurde, kann dies den Anschein erwecken, dass geschäftliche Entscheidungen aufgrund der ausgetauschten Geschenke und nicht aufgrund der Vorzüge unserer Waren und Dienstleistungen getroffen werden. Wir vermeiden daher unangemessene Geschenke, die andere zu der Annahme veranlassen könnten, dass ein Interessenkonflikt besteht oder dass Geschäftsentscheidungen mit unangemessenen Mitteln zustande gekommen sind.



Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- Wir sind uns darüber im Klaren, welche Geschenke und Geldbeträge gemäß Paramounts [globaler Richtlinie für Reisen und Geschäftsausgaben](#) zulässig sind.
- Wir nehmen niemals Gebühren, Provisionen oder andere persönliche Vorteile von Personen oder Unternehmen an, die an Transaktionen mit Paramount beteiligt sind.
- Wir legen sämtliche erhaltenen oder uns angebotenen Geschenke, deren Wert 500 USD (oder das monetäre Äquivalent in Ihrer Landeswährung) übersteigt, unter Verwendung des [Formulars für die Offenlegung potenzieller Interessenkonflikte](#) offen. Das Formular ist auf der linken Seite des Portals für Online-Schulungen zu finden.
- Fordern oder erbitten Sie niemals Geld in beliebiger Höhe von einem aktuellen oder potenziellen Lieferanten, Kunden oder Wettbewerbern unseres Unternehmens zu Ihrem persönlichen Vorteil.
- Wir bieten Personen, die in einer Geschäftsbeziehung mit dem Unternehmen stehen, niemals Bewirtungen, Einladungen, Transporte, Geschenke oder andere Gefälligkeiten an, es sei denn, diese sind für die beteiligten Personen und das jeweilige Geschäft angemessen (siehe die [globale Richtlinien für Reisen und Geschäftsausgaben](#) für spezifische Einschränkungen in Bezug auf das Anbieten von Wertgegenständen).

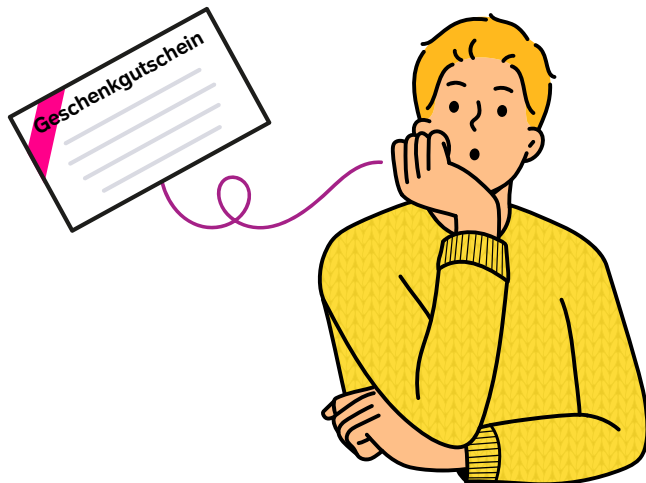


UMGANG MIT GESCHENKEN, BEWIRTUNG UND SONSTIGEN GESCHÄFTLICHEN AUFMERKSAMKEITEN

Häufig gestellte Fragen

F: Muss ich alle Geschenke, Bewirtungen oder sonstige Gefälligkeiten angeben?

A: Solange der Wert des erhaltenen Gegenstandes unter 500 USD (oder dem monetären Äquivalent in Ihrer Landeswährung) liegt und keinerlei Verpflichtung Ihrerseits begründet oder Ihre Entscheidungsfindung in irgendeiner Weise beeinflusst, müssen Sie es nicht offenlegen. Wenden Sie sich an den Vertreter der Personalabteilung Ihres Unternehmens oder die Abteilung Global Compliance, falls Sie Fragen haben.



F: Nach Abschluss eines erfolgreichen Projekts mit einem Anbieter bekommt Tom von diesem als Dankeschön Eintrittskarten für eine Sportveranstaltung geschenkt. Welche Maßnahmen sollte Tom ergreifen, um festzustellen, ob er sie behalten darf?

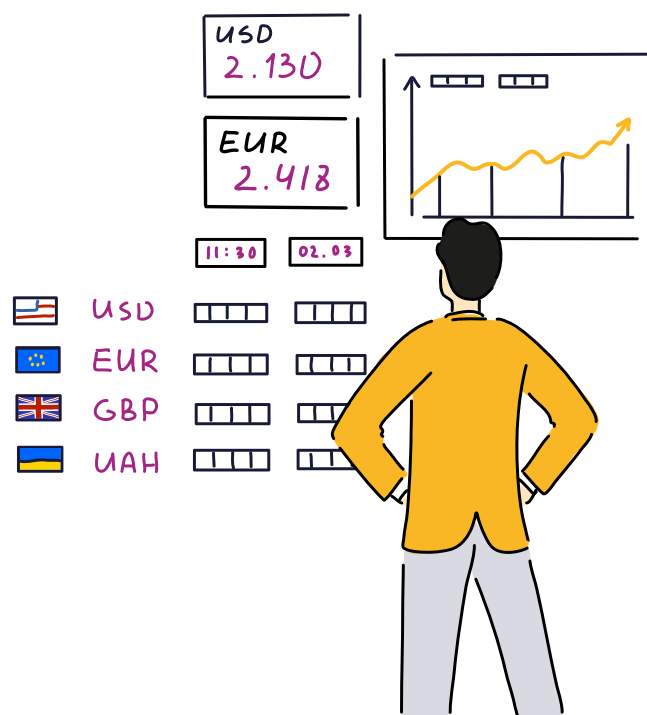
- A:**
1. Er sollte sich vergewissern, dass der Preis der Eintrittskarten (einschließlich Transport usw.) 500 USD (oder das monetäre Äquivalent in entsprechender Landeswährung) nicht überschreitet.
 2. Er sollte ermitteln, ob während der Sportveranstaltung Geschäfte getätigt werden.
 3. Er sollte den Erhalt von Geschenken, die den Wert von 500 USD (oder dem monetären Äquivalent in der jeweiligen Landeswährung) überschreiten, unter Verwendung des [Online-Formulars für die Offenlegung potenzieller Interessenkonflikte](#) melden. Falls Sie sich hinsichtlich des Wertes eines teuren Geschenke nicht sicher sind, beachten Sie bitte, dass es in diesem Fall besser ist, es offenzulegen. Ein Mitglied des Teams von Global Compliance wird sich sodann mit weiteren Fragen an Sie wenden.
 4. Er sollte sicherstellen, dass die Annahme des Geschenke seine Fähigkeiten, in der Zukunft objektive geschäftliche Entscheidungen in Bezug auf den Anbieter zu treffen, nicht beeinflusst.

Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- Fördern Sie niemals einen bekannten Konflikt mit einem unserer Lieferanten oder Kunden oder mit einem Regierungsbeamten, indem Sie beispielsweise eine Zahlung an eine Person leisten, von der wir wissen, dass das Geld an ihren Arbeitgeber gehen sollte.
- Wir bieten einem Regierungsvertreter niemals ein Geschenk oder eine Einladung zur Bewirtung an, ohne dies vorher mit der Rechts- oder Compliance-Abteilung von Paramount zu besprechen.
- Wir bieten Personen, die in einer Geschäftsbeziehung mit dem Unternehmen stehen, niemals Bewirtungen, Einladungen, Transporte, Geschenke oder andere Gefälligkeiten an, es sei denn, diese sind für die beteiligten Personen und das jeweilige Geschäft angemessen (siehe [Paramounts globale Richtlinien für Reisen und Geschäftsausgaben](#) für spezifische Einschränkungen in Bezug auf das Anbieten und Annehmen von Wertgegenständen).

Für weitere Informationen zum Überreichen von Geschenken sehen Sie [Paramounts globale Richtlinie für Reisen und Geschäftsausgaben](#) ein oder wenden Sie sich zur Orientierungshilfe an das [T&E-Team](#). Bei Fragen zum Erhalt von Geschenken wenden Sie sich bitte an [Global Compliance](#).

VERTRAULICHKEIT, INSIDERHANDEL UND FAIRE OFFENLEGUNG



Warum ist das wichtig?

Bei der Ausübung der Geschäfte von Paramount erhalten wir häufig vertrauliche oder geschützte Informationen über Paramount, seine Geschäfte, Kunden, potenzielle Kunden oder sonstige Dritte.

Der Missbrauch dieser Informationen könnte das Geschäft und den Ruf von Paramount schädigen. Daher muss jeder von uns die Vertraulichkeit aller uns anvertrauten Informationen wahren, es sei denn, die Offenlegung wird von Paramount genehmigt oder ist gesetzlich vorgeschrieben.

Insiderhandel ist illegal. Dementsprechend dürfen wir unter keinen Umständen mit Wertpapieren oder sich darauf beziehenden Finanzinstrumenten handeln, andere dazu ermutigen oder diese empfehlen, während wir im Besitz von wesentlichen, nicht öffentlich zugänglichen Informationen („MNPI“) im Zusammenhang mit diesen Wertpapieren oder Instrumenten sind. Wesentliche Informationen sind Informationen, die ein verständiger Anleger für wichtig für eine Entscheidung zum Kauf, Halten oder Verkauf von Wertpapieren halten würde.

Darüber hinaus unterliegt Paramount Regeln und Vorschriften, die die selektive Offenlegung von MNPI verbieten. Diese Bestimmungen und Vorschriften verbieten die Weitergabe von MNPI (mündlich oder schriftlich) an Wertpapieranalysten, Marktexperten und andere, es sei denn, diese Informationen werden umfassend und gleichzeitig an die breite Öffentlichkeit weitergegeben.

Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- Diskutieren Sie niemals öffentlich über vertrauliche oder sensible Unternehmensinformationen außerhalb der entsprechenden Arbeitskanäle, wie unter anderem online, in Chatrooms, auf Websites, in Blogs oder über soziale Medien, wie Facebook, LinkedIn und Twitter.
- Machen Sie niemals Aussagen, die Paramount schaden oder uns als seine Vertreter in einem schlechten Licht darstellen.
- Wir unterstützen niemals Investoren oder andere Analysten mit Informationen über Paramount, seine Wettbewerber oder die Branche, es sei denn, dies gehört eindeutig zu unseren Aufgaben.
- Kaufen oder verkaufen Sie niemals Paramount-Aktien oder andere Wertpapiere, während Sie im Besitz von MNPI sind.
- Geben Sie niemals Tipps, d. h. MNPI zum Kauf oder Verkauf von Aktien oder anderen Wertpapieren von Paramount weiter, es sei denn, Sie wurden von einer Führungskraft mit der Befugnis zur Weitergabe von MNPI dazu ermächtigt.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an einen Anwalt des [Corporate Securities Legal Teams](#).

VERTRAULICHKEIT, INSIDERHANDEL UND FAIRE OFFENLEGUNG

Beispiele für vertrauliche oder geschützte Informationen:

- Sämtliche nicht öffentlich zugänglichen Informationen über Paramount, seine Geschäfte, Branche, Wettbewerber, finanzielle Leistung, Ergebnisse oder Aussichten bzw. Informationen, die Paramount einen Wettbewerbsvorteil verschaffen könnten.
- Alle nicht öffentlich zugänglichen Informationen, die von einer Drittpartei in der Erwartung zur Verfügung gestellt werden, dass diese Informationen vertraulich behandelt und ausschließlich für den Geschäftszweck verwendet werden, für den sie übermittelt wurden.

Beispiele für wesentliche Informationen:

Alles, was ein vernünftiger Anleger bei der Entscheidung über den Kauf oder Verkauf von Wertpapieren für wichtig halten würde, wie z. B.:

- Erträge und finanzielle Ergebnisse.
- Werbetrends und -analysen.
- Budgets und Planungsdokumente.
- Nachrichten über bedeutende Fusionen, Übernahmen, Veräußerungen, Vereinbarungen mit Vertriebshändlern oder andere geschäftliche Transaktionen.
- Bedeutende Rechtsstreitigkeiten.
- Wichtige Nachrichten über unsere Filme, Shows oder Talente.
- Bedeutende Produkt- oder Marktneuheiten.
- Entwicklungen im höheren Management.

Vorabgenehmigungsanforderungen für Wertpapiere von Paramount

Bestimmte Direktoren, leitende Angestellte und Mitarbeiter von Paramount unterliegen aufgrund ihrer Position zusätzlichen Beschränkungen („Vorabgenehmigung“ oder „Zeitfenster“) für den Handel mit Wertpapieren von Paramount. Wenn diese auf Sie zutreffen, erhalten Sie ein ausführliches Memorandum, in dem die Regeln erläutert werden.

Deckungsbeschränkungen für Wertpapiere von Paramount

Allen Mitarbeitern von Paramount ist es untersagt, „Short“-Positionen in Paramount-Wertpapieren zu halten. Das bedeutet, dass es Ihnen untersagt ist, Leerverkäufe von Wertpapieren von Paramount durchzuführen oder Wertpapiere zu kaufen oder zu verkaufen (beispielsweise mittels „Puts“, „Calls“ und anderer Derivate), wenn diese Aktionen zu Gewinnen oder Vorteilen führen würden, falls der Aktienkurs von Paramount sinkt.

Sie dürfen auch keine Derivatgeschäfte in Bezug auf das wirtschaftliche Eigentum an Wertpapieren von Paramount (einschließlich nicht ausübbarer Aktienvergütungen) abschließen, wie z. B. Leerverkäufe, Termingeschäfte, Aktienswaps, Optionen oder Collar, die auf dem Aktienkurs von Paramount basieren. Wir alle arbeiten hart daran, den Wert unseres Unternehmens zu steigern, und es wäre unvereinbar mit den Interessen der Paramount-Aktionäre und dem langfristigen Wert des Unternehmens, wenn wir kurzfristige Spekulationen mit Wertpapieren von Paramount tätigen oder persönlich von einem Rückgang des Aktienkurses von Paramount profitieren würden.

Beleihungsbeschränkungen für Wertpapiere von Paramount

Unseren leitenden Führungskräften, Abschnitt 16 „Officers“ und allen anderen Mitarbeitern, die direkt dem Chief Executive Officer unterstellt sind, ist es untersagt, Paramount-Wertpapiere auf einem Margin-Konto zu halten oder Paramount-Wertpapiere zu verpfänden (einschließlich der Verwendung von Paramount-Wertpapieren als Sicherheit für ein Darlehen). Unser Verpfändungsverbot gilt für alle Aktien, die von in der Richtlinie benannten Personen gehalten werden, unabhängig davon, wie diese Aktien erhalten wurden, und kann nicht durch Vorabgenehmigung aufgehoben werden.

Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- Handeln Sie niemals mit Aktien oder anderen Wertpapieren eines Geschäftspartners oder potenziellen Geschäftspartners, während Sie im Besitz von MNPI sind.
- Sie müssen die Vertraulichkeit nicht öffentlich zugänglicher Informationen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (oder der Tätigkeit als Direktor) wahren.
- Sie dürfen niemals die unbefugte Aufzeichnung von Geschäften von Paramount mithilfe von Audio- oder Videorekordern, anderen elektronischen Aufzeichnungsgeräten oder anderen nicht-manuellen oder nicht-schriftlichen Mitteln gestatten (Ausnahmen von dieser Regel bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch einen Anwalt von Paramount und der Personalabteilung).
- Sie erkennen an, dass die einzigen Führungskräfte von Paramount, die befugt sind, MNPI offenzulegen, der Chief Executive Officer, der Chief Financial Officer, der General Counsel und die Leiter von Investors Relations und Corporate Communications sind.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an einen Anwalt des [Corporate Securities Legal Teams](#).



VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT SOCIAL MEDIA



Warum ist das wichtig?

Soziale Medien können dazu beitragen, unsere Wirkung zu verstärken, unseren geschäftlichen Anforderungen gerecht zu werden und unsere Beziehungen zu Zielgruppen, Partnern, Mitarbeitern und anderen wichtigen Interessengruppen zu stärken.

Die persönliche Nutzung von Social Media am Arbeitsplatz mag harmlos erscheinen, aber Sie sollten sich darüber im Klaren sein, dass Sie für alle damit verbundenen Konsequenzen haftbar gemacht werden können, wenn Ihre privaten Posts Ihre Arbeit betreffen oder gegen Richtlinien des Unternehmens verstoßen. Als Mitarbeiter sind wir für die Inhalte, die wir online veröffentlichen, verantwortlich. Daher ist es wichtig, dass wir uns der damit verbundenen Risiken bewusst sind und jederzeit auf allen Plattformen diskret vorgehen.

Beispiele für eine unzulässige Nutzung von Social Media:

- Das Verwenden, Zeigen oder Aufbewahren von schriftlichen oder grafischen Materialien (u. a. Verunglimpfungen, Beleidigungen oder Obszönitäten), in denen eine Gruppe oder eine Person lächerlich gemacht wird oder die eine feindliche Einstellung gegenüber diesen zeigen.
- Kommunikation konkreter Androhungen von Gewalt oder Aufforderung zu Gewalttaten.
- Das Veröffentlichen oder Verbreiten von unangemessenen Inhalten von Ihnen oder anderen.
- Veröffentlichen oder Offenlegen vertraulicher oder nicht öffentlich zugänglicher Informationen.
- Das nicht autorisierte Tätigen von Geschäften jeglicher Art im Namen von Paramount bzw. dafür zu werben.
- Falschdarstellungen zu Ihrer Person, Ihrer Position bei Paramount, zu Paramount als Unternehmen, seinen Geschäftsbereichen oder Tochtergesellschaften.
- Verbreitung geistigen Eigentums ohne Erlaubnis oder vorherige schriftliche Genehmigung im Fall von Inhalten von Paramount.

Weitere Informationen finden Sie in unserer [Richtlinie zu sozialen Medien](#)

Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- Holen Sie eine schriftliche Genehmigung ein, bevor Sie vertrauliche oder geschützte Informationen von Paramount oder einer anderen Person oder eines anderen Unternehmens veröffentlichen oder auf diese verweisen. Fragen Sie im Zweifelsfall Ihren Vorgesetzten oder einen Mitarbeiter der Personalabteilung.
- Machen Sie deutlich, dass Sie sich selbst und nicht Paramount vertreten (z. B. durch Verwendung der ersten Person in Ihrer Kommunikation), wenn Sie Social Media für private Zwecke nutzen. Denken Sie immer daran, dass, wenn Sie in Ihren persönlichen sozialen Medien angeben, wo Sie arbeiten, sich Personen online an Ihren Arbeitgeber wenden könnten, um sich über Ihre Online-Aktivitäten zu beschweren.
- Verwenden Sie bei der Arbeit andere Passwörter als für die private Nutzung des Computers. Folgen Sie außerdem niemals Links oder laden Sie Software von Social Media herunter, die von nicht verifizierten Personen oder Organisationen gepostet wurden.
- Führen Sie niemals vertrauliche Geschäfte mit einem Kunden oder Partner über persönliche Social Media Apps oder Sites.
- Verwenden Sie Ihren echten Namen und Titel (kein Pseudonym), wenn Sie beruflich in Social Media aktiv sind, um sicherzustellen, dass die beruflichen und geschäftlichen Standards von Paramount gewahrt bleiben.
- Beachten Sie den folgenden Standard, bevor Sie beruflich etwas online veröffentlichen: Wenn Ihnen etwas auch nur das geringste Unbehagen bereitet, halten Sie inne und wenden Sie sich an Ihren Vorgesetzten oder wenden Sie sich an Ihren Personalvertreter, um die nächsten Schritte zu besprechen.
- Wahren Sie die Verpflichtung unseres Unternehmens, einen belästigungsfreien und inklusiven Arbeitsplatz zu schaffen, bei Ihren Aktivitäten in den Social Media, auch bei der privaten Nutzung (was zu einem Problem am Arbeitsplatz führen kann). Die Nichtbefolgung kann Disziplinarmaßnahmen oder gar die Kündigung zur Folge haben.
- Beachten Sie alle in dieser Erklärung enthaltenen Richtlinien (wobei zu beachten ist, dass einzelne Geschäftsbereiche zusätzliche Richtlinien für soziale Medien haben können, die ebenfalls gelten) und halten Sie die Werte von Paramount aufrecht, wenn Sie über soziale Medien zu beruflichen und privaten Zwecken kommunizieren.

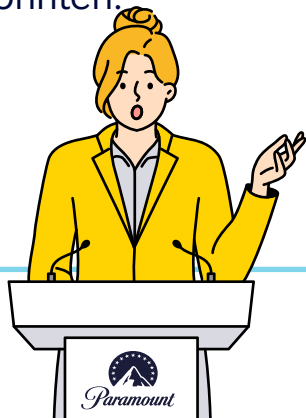


FÜR DAS UNTERNEHMEN SPRECHEN

Warum ist das wichtig?

Es ist wichtig, dass unsere Zielgruppe, Partner, Investoren und andere wichtige Interessengruppen verständliche und konsistente Informationen über unser Unternehmen erhalten. Autorisierte Paramount-Sprecher verfügen über die nötige Ausbildung und das Wissen, um Ankündigungen, Geschäftsstrategien und Richtlinien des Unternehmens bestmöglich zu vermitteln und unsere Positionen korrekt zu vertreten.

Die Weitergabe vertraulicher bzw. nicht öffentlicher Geschäftsinformationen oder im Namen von Paramount aufzutreten, ohne die entsprechende Genehmigung einzuholen, könnte unser Unternehmen einem rechtlichen oder finanziellen Risiko aussetzen, für das Sie persönlich haftbar gemacht werden könnten.



Weitere Informationen und Anleitungen erhalten Sie von [Paramount Corporate Communications](#).

Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- ▶ Beachten Sie, dass die Herausgabe von Pressemitteilungen oder schriftlichen Erklärungen über die Geschäfte von Paramount ausschließlich in der Verantwortung des zuständigen Kommunikationsteams von Paramount liegt.
- ▶ Leiten Sie alle Medienanfragen – auch solche, die informell erscheinen – an die Paramount Corporate Communications oder an das entsprechende Kommunikationsteam der Marke bzw. Abteilung weiter.
- ▶ Veröffentlichen Sie niemals ohne vorherige Genehmigung interne Informationen über Paramount im Internet, auch nicht auf Social Media-Plattformen. Es ist externen Beratern, Bankmitarbeitern, Anwaltskanzleien oder anderen Dritten, die unter unserer Aufsicht arbeiten, untersagt, sich ohne Genehmigung zu einer Paramount-Angelegenheit zu äußern.
- ▶ Konsultieren Sie das zuständige Kommunikationsteam von Paramount oder einen Beauftragten des Unternehmens (zusätzlich zu anderen erforderlichen Genehmigungen), bevor Sie eine Vortragsmöglichkeit oder ein Engagement annehmen (z. B. eine Rede, ein Nachrichteninterview, eine Präsentation usw.) Wenn Sie in der Öffentlichkeit oder bei Branchenforen sprechen, sollten Sie stets zwischen Ihren persönlichen Ansichten und denen von Paramount unterscheiden. Die Mitglieder des Vorstands können sich bei Fragen zu ihrer Teilnahme an Vorträgen an den Corporate Secretary von Paramount wenden.



FÜR DAS UNTERNEHMEN SPRECHEN

Häufig gestellte Fragen

F: Was ist mit Philanthropie- und Wirtschaftspreisen?

A: Als besorgtes und verantwortungsbewusstes Unternehmen hat sich Paramount verpflichtet, wohltätige Organisationen in seinen Gemeinden und Branchen zu unterstützen. Um diese Initiativen zu koordinieren, müssen wir vor der Annahme einer Auszeichnung als Vertreter von Paramount oder der Übernahme einer leitenden Position bei einer Wohltätigkeitsveranstaltung oder in einer Wohlfahrtsorganisation als Vertreter von Paramount eine entsprechende Genehmigung einholen. Wir müssen auch im Voraus alle wohltätigen Spenden unter Verwendung der Mittel oder Quellen von Paramount freigeben lassen, indem wir das [Paramount Corporate Social Responsibility Team](#) kontaktieren (Personen, die im Vorstand tätig sind, müssen die Genehmigung des Corporate Secretary von Paramount einholen).

F: Kann ich mit einem Journalisten „inoffiziell“ sprechen, wenn ich denke, dass ich nicht zitiert werde?

A: Nein. Selbst wenn Sie nicht zitiert werden, kann die Kommunikation mit einem Journalisten sowohl für Sie als auch für Paramount rechtliche, finanzielle und wettbewerbsrechtliche Risiken bergen. Diese Regeln gelten für alle Medienkontakte – sprechen Sie mit niemandem „offiziell“ oder „inoffiziell“ und bieten Sie keine unzensurierten oder „Hintergrund“-Informationen an.



Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- Benachrichtigen Sie das zuständige Kommunikationsteam von Paramount, wenn Sie einen Kontakt mit den Medien über Angelegenheiten, die nicht Paramount betreffen, erwarten, der eventuell zu einem Bezug zu Paramount führen könnte. Mitglieder des Vorstands sollten sich in diesem Fall an den Corporate Secretary von Paramount wenden.
- Nehmen Sie unverzüglich Kontakt mit einem Rechtsanwalt Ihrer Rechtsabteilung auf, wenn Sie eine Anfrage, einen Anruf oder eine andere Korrespondenz (z. B. eine Vorladung) von einer Strafverfolgungsbehörde, einer Aufsichtsbehörde oder einem Anwalt erhalten, die sich auf angebliche Verstöße gegen Gesetze oder Richtlinien durch Personen beziehen, die mit Paramount verbunden sind.
- Stellen Sie sicher, dass alle externen Präsentationen (selbst wenn sie vom zuständigen Team von Paramount Communications genehmigt wurden) keine Finanzinformationen des Unternehmens enthalten, es sei denn, solche Materialien wurden zuvor von der Finanz- und Rechtsabteilung von Paramount geprüft und genehmigt.
- Holen Sie die Genehmigung des zuständigen Kommunikationsteams von Paramount ein, bevor Sie ein Produkt oder ein Unternehmen im Namen unseres Unternehmens empfehlen.

Weitere Informationen und Anleitungen erhalten Sie von [Paramount Corporate Communications](#).

TEILNAHME AM POLITISCHEN PROZESS

Warum ist das wichtig?

Wir unterstützen das private staatsbürgerliche Engagement von Mitarbeitern, sei es durch Freiwilligenarbeit für politische Kampagnen, Spenden an Kandidaten oder Political Action Committees („PACs“) oder durch das Ausdrücken ihrer politischen Ansichten. Außenstehenden Beobachtern sollte jedoch stets klar sein, dass es sich hierbei um Ihre persönlichen Aktivitäten Empfehlungen handelt und nicht um die von Paramount.

Wenn Sie den Namen oder Quellen von Paramount in einer Weise verwenden, die den Eindruck erweckt, dass das Unternehmen Ihre Aktivitäten sponsert oder unterstützt, verzerrt dies den demokratischen Prozess und kann gegen die Bundesvorschriften über politische Spenden verstoßen. Von Rechts wegen und aufgrund der Unternehmensrichtlinie spenden wir niemals Mittel, Vermögenswerte, Dienstleistungen oder Einrichtungen von Paramount an oder im Namen einer politischen Partei, eines Kandidaten oder eines PAC in den USA.



Für weitere Informationen und Beratung wenden Sie sich bitte an [Government Relations](#).

Schlüsselbegriffe

Amtsträger:

Ein gewählter oder ernannter Beamter oder ein anderer Beamter oder Mitarbeiter einer ausländischen Legislative oder einer Legislative auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene, einer Behörde der Exekutive oder einer anderen Regierungsbehörde, einer Kommission, einer Aufsichtsbehörde, einer öffentlichen Einrichtung oder eines öffentlichen Fonds einschließlich Unternehmen in öffentlichem Besitz wie Film- und Medienunternehmen oder anderer Regierungs- oder De-Facto-Regierungseinrichtungen.

Mitarbeiter und Direktoren von Paramount dürfen Amtsträgern oder deren Ehepartnern oder Kindern keine Geschenke von Wert ohne vorherige Genehmigung anbieten. Die Gewährung von geschäftlichen Gefälligkeiten, Geschenken, Zahlungen oder Bewirtungen an Amtsträger, Angestellte, Kandidaten oder Beauftragte von Bundes-, Landes- oder ausländischen Regierungen oder politischen Parteien (unabhängig davon, ob sie direkt oder über einen Vermittler erfolgen) muss zuvor vom Executive Vice President, Global Public Policy & Government Relations und Paramount Global Compliance genehmigt werden.

Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- ▶ Sie müssen alle relevanten Gesetze einhalten, die die Beteiligung des Unternehmens an politischen Angelegenheiten wie u. a. politische Spenden regeln.
- ▶ Wir stellen sicher, dass wir die Zeit, das Eigentum oder die Einrichtungen des Unternehmens nicht für persönliche politische Aktivitäten nutzen.
- ▶ Verwenden Sie den Namen von Paramount niemals in einer Weise, die den Eindruck erweckt, dass das Unternehmen unsere persönlichen politischen Aktivitäten sponsert oder befürwortet.
- ▶ Setzen Sie andere Teammitglieder niemals unter Druck zu setzen, politische Beiträge zu leisten oder bestimmte Kandidaten zu unterstützen oder abzulehnen.
- ▶ Holen Sie die Genehmigung von Paramount Government Relations ein, bevor Sie sich im Namen des Unternehmens politisch engagieren.
- ▶ Holen Sie die Genehmigung vom Paramount Government Relations Office und Paramount Global Compliance ein, bevor einem Amtsträger oder dessen Ehepartner oder Kind Geschenke von beliebigem Wert angeboten werden.
- ▶ Reichen Sie das [Genehmigungsformular zur Einladung von Amtsträgern zu einer Tentpole-Veranstaltung](#) bei Compliance und Government Relations zur Genehmigung ein, bevor einem Amtsträger Tickets, Unterkünfte oder Transporte zu einer unserer Tentpole-Veranstaltungen (wie EMAs, KCAs usw.) angeboten werden.

NUTZUNG UND SCHUTZ DER VERMÖGENSWERTE VON PARAMOUNT



Weitere Informationen erhalten Sie in unseren [Richtlinien zur Informationssicherheit](#) oder kontaktieren Sie die [Abteilung Informationssicherheit](#).

Warum ist das wichtig?

Unternehmensvermögen gibt es in vielerlei Form (siehe Liste unten). Die unangemessene Verwendung oder der fehlende Schutz von Vermögenswerten können sich direkt negativ auf unsere Fähigkeit auswirken, unser Geschäft effizient und profitabel zu betreiben. Wir alle sind gemeinsam dafür verantwortlich, den Verlust, die Beschädigung, den Diebstahl, die unberechtigte oder unangemessene Nutzung oder die Verschwendung der Vermögenswerte unseres Unternehmens zu verhindern.

Zum Unternehmensvermögen gehören u. a.:

- Physische Vermögenswerte, wie z. B. die Räumlichkeiten, in denen wir arbeiten, Filme, Bücher und Aufzeichnungen sowie die Geschäftsausstattung.
- Finanzielle Vermögenswerte wie Bargeld, Wertpapiere, Forderungen und Investitionen.
- Unternehmenseigene Informationen, einschließlich geistigen Eigentums wie Geschäftsgeheimnisse, Medieninhalte, Patente, Marken und Urheberrechte, Namen und Titel von Sendungen, sowie vertrauliche Geschäftsinformationen.
- Vertragsrechte und Lizenzen.
- Informations- und Kommunikationssysteme und Daten, wie u. a. elektronische Daten oder Nachrichten, die in diesen Systemen gespeichert sind (oder von ihnen oder an sie gesendet werden), oder wenn sie sich auf die Geschäfte des Unternehmens beziehen.

Hinweis: Unternehmensinformationen, die sich auf persönlichen Geräten bzw. Speichern befinden oder gespeichert werden, unterliegen weiterhin diesen Richtlinien.

Beispiele für untersagte Aktivitäten:

- Verwendung eines Informationssystems von Paramount, um Materialien zu beschaffen oder zu übertragen, die gegen Beleidigungs- und Diskriminierungsgesetze oder andere Richtlinien von Paramount verstoßen.
- Betrügerische Angebote für Produkte, Waren oder Dienstleistungen von Informationssystemen von Paramount aus oder Ausführung anderer Geschäfte als der Geschäfte von Paramount.
- Zerstörung, Veränderung oder Missbrauch von Computerhardware, Software, Netzwerkausstattung, Druckern, anderen Informationssystemen und allen Informationen, die in einer Rechtsangelegenheit von Bedeutung sein könnten.
- Verwendung eines unverschlüsselten Laptops, Tablets, Mobilgeräts oder externen Speichermediums zum Kopieren oder Speichern sensibler, vertraulicher bzw. personenbezogener Daten.
- Speicherung sensibler oder personenbezogener Daten auf Laptops, Tablets, mobilen Geräten oder externen Speichermedien, es sei denn, dies ist für Ihre Tätigkeit erforderlich und steht im Einklang mit unseren Richtlinien zur Informationssicherheit.

Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- ▶ Nutzen Sie niemals die Marken, Titel, Sendungen usw. von Paramount für nicht berufsbezogene Aktivitäten, es sei denn, dies wurde schriftlich genehmigt oder von der Rechtsabteilung von Paramount abgesegnet.
- ▶ Erkennen Sie an, dass alle Dokumente, Daten, Aufzeichnungen, Geräte oder andere Gegenstände, die im Rahmen unserer Arbeit verwendet werden, Eigentum von Paramount sind und bleiben werden, auch wenn sie auf einem nicht firmeneigenen Gerät oder Standort gespeichert sind, der für Unternehmensgeschäfte verwendet wird; dies umfasst private Kommunikation in Social Media, wenn geschäftliche Aktivitäten für Paramount auf diesen Plattformen ausgeführt werden oder wenn sie verwendet werden, um sensible oder vertrauliche Geschäftsinformationen zu veröffentlichen. Seien Sie vorsichtig bei der Erstellung persönlicher Dokumente auf Unternehmenscomputern und -geräten, da diese möglicherweise nicht persönlich bleiben und Eigentum von Paramount bleiben werden. Diese Richtlinie berücksichtigt immer die vor Ort geltenden Gesetze.
- ▶ Überprüfen Sie in Zusammenarbeit mit dem Paramount Content Security Team alle Anbieter, die mit kreativen oder inhaltsbezogenen Quellen arbeiten.
- ▶ Geben Sie Betriebsgeheimnisse und andere geschützte Informationen niemals ohne vorherige Genehmigung der Geschäftsleitung an Dritte weiter.
- ▶ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Paramount müssen Sie sämtliches Eigentum des Unternehmens zurückgeben.
- ▶ Die persönliche Nutzung von Firmeneigentum, einschließlich Ausrüstung und Zeit der Mitarbeiter, darf nur in angemessenem Umfang und nur gelegentlich erfolgen.
- ▶ Bei der Verwendung von Paramount-Technologie muss jede Software- oder Hardware-Installation in Übereinstimmung mit den Paramount-Richtlinien zur Informationssicherheit durchgeführt werden. Dadurch wird die Möglichkeit vermieden, bösartige Programme in das Netzwerk oder den Server einzuschleusen (z. B. Viren, Würmer, Trojaner, Spyware, Malware, Ransomware oder infizierte ausführbare Dateien).
- ▶ Nutzen Sie E-Mail und Voicemail in Übereinstimmung mit den [Richtlinien zur Informationssicherheit von Paramount](#).
- ▶ Denken Sie daran, dass Kommunikation und Sprachnachrichten, die Sie über die Systeme von Paramount versenden, keine private Kommunikation darstellen. Das Unternehmen kann deren Inhalt überwachen. Eine derartige Überwachung wird stets in Übereinstimmung mit den örtlichen Gesetzen durchgeführt.



SCHUTZ DER DATEN VON PARAMOUNT UND VON PERSONENBEZOGENEN DATEN

Datenschutz- und Informations- sicherheitsverpflichtung von Paramount

Paramount respektiert und schützt die Privatsphäre und Sicherheit von Informationen, die uns Personen anvertrauen. Das Unternehmen verpflichtet sich, personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit allen geltenden Datenschutzgesetzen zu erfassen, zu verwenden und zu schützen. Wir schützen personenbezogene Daten durch die Pflege von Datenschutz- und Informationssicherheitsprogrammen, die sich auf betriebliche und rechtliche Risiken konzentrieren.

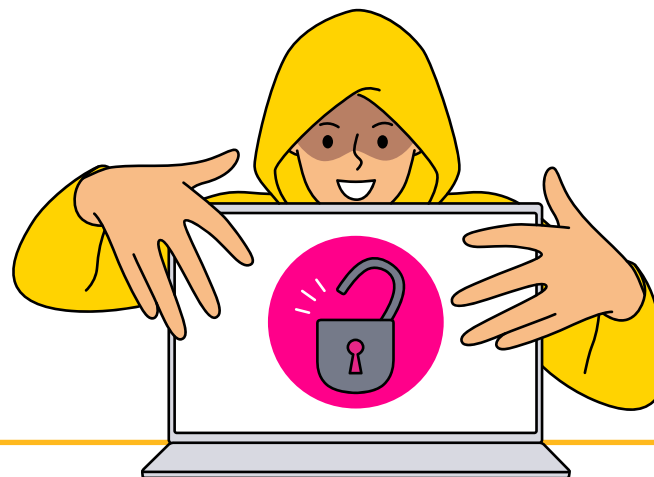
Warum ist das wichtig?

Es liegt in der Verantwortung aller bei Paramount, die geltenden Datenschutzgesetze und -vorschriften einzuhalten, die die Erfassung, Handhabung, Weitergabe und den Schutz der personenbezogenen Daten unserer Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten und Geschäftspartner regeln.

Die Nichteinhaltung dieser Gesetze oder der Erwartungen an den Schutz der Privatsphäre und des Datenschutzes von Einzelpersonen könnte unseren Mitarbeitern und Kunden schaden und zu erheblichen Bußgeldern und Rechtskosten, Reputationsschäden und einem Verlust des öffentlichen Vertrauens führen.

Was sind personenbezogene Daten?

Personenbezogene Daten sind jegliche Informationen im Zusammenhang mit einer identifizierten oder identifizierbaren natürlichen Person. Eine identifizierbare Person ist jemand, der direkt oder indirekt, insbesondere per Bezugnahme auf Kennzeichen wie etwa Namen, Identifikationsnummern, Aufenthaltsorte, Online-Kennungen (zu denen IP-Adressen zählen können) oder einen oder mehrere Faktoren, die Ausdruck seiner physischen, physiologischen, genetischen, mentalen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität sind, identifiziert werden kann. Hierzu zählen auch Informationen, die sich direkt oder indirekt auf bestimmte Verbraucher oder Haushalte beziehen, diese beschreiben oder mit ihnen assoziiert bzw. vernünftigerweise verknüpft werden können.



Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- **Datenschutz ist von größter Bedeutung.** Halten Sie alle geltenden Paramount-Richtlinien in Bezug auf Datenschutz, Sicherheit und Vertraulichkeit ein. Weitere Informationen finden Sie im [Privacy Hub](#).
- **Weniger ist mehr.** Wir sollten nur solche personenbezogenen Daten erheben, verwenden, darauf zugreifen und aufbewahren, die für einen bestimmten Geschäftszweck notwendig und relevant sind.
- **Seien Sie transparent und fair.** Informieren Sie Personen angemessen darüber, wie ihre personenbezogenen Daten erhoben, verwendet und weitergegeben werden. Dazu gehört auch, dass Personen nach Möglichkeit die Wahl haben, wie sie ihre personenbezogenen Daten verwenden möchten. Erst denken, dann teilen. Geben Sie personenbezogene Daten nur an solche Personen weiter, die diese aus geschäftlichen Gründen kennen müssen. Erkundigen Sie sich bei der Rechtsabteilung, der Informationssicherheit und der Privacy Group, bevor Sie personenbezogene Daten an Anbieter oder Geschäftspartner weitergeben, um sicherzustellen, dass angemessene Kontrollen und Vertragsbedingungen vorhanden sind.
- **Loslassen.** Beseitigen Sie personenbezogene Daten, sobald sie den Zweck, für den Sie sie erfasst haben, erfüllt wurde, es sei denn, die Aufbewahrung ist nach geltendem Recht erforderlich.
- **Machen Sie Meldung, wenn Sie etwas sehen.** Benachrichtigen Sie unverzüglich das Information Security Team, Ihren direkten Vorgesetzten oder jemanden aus Ihrer Rechtsabteilung, wenn Sie vermuten oder erfahren, dass Systeme, Daten, Inhalte oder personenbezogene Daten von Paramount gefährdet wurden.

SCHUTZ DER DATEN VON PARAMOUNT UND VON PERSONENBEZOGENEN DATEN

Informationssicherheits- und Datenschutzrichtlinien von Paramount:

- [Richtlinien zur Informationssicherheit](#)
- [Privacy Hub](#)

Schutz der Daten von Paramount:

Konsultieren und befolgen Sie immer die Sicherheits- und Datenschutzrichtlinien von Paramount. Sie müssen wissen, wann Verschlüsselungen oder andere Sicherheitsvorkehrungen erforderlich sind. Es ist besonders wichtig, wenn Sie in Ihrer Rolle eingeschränkte, nicht öffentlich zugängliche, vertrauliche Informationen bzw. personenbezogene Daten verwenden müssen.

Wenn Sie Dritte (u. a. Geschäftspartner, Anbieter, Co-Produktionsunternehmen) beauftragen, die möglicherweise Zugriff auf Paramount-Informationen haben, u. a. beschränkte, nicht öffentlich zugängliche, vertrauliche Informationen bzw. personenbezogene Daten über Kunden bzw. Verbrauchern oder Mitarbeitern von Paramount, sollten diese die Richtlinien von Paramount einhalten. Unter anderem müssen sie relevante Kontrollen in Bezug auf die Erfassung, Nutzung, Sicherheit und Offenlegung von Informationen nachweisen.

Wenden Sie sich immer an Ihren Ansprechpartner der Rechtsabteilung von Paramount, bevor Sie beschränkte, nicht öffentlich zugängliche, vertrauliche Informationen oder personenbezogene Daten erfassen, verwenden bzw. weitergeben.



Wichtige Maßnahmen zum Schutz der Daten von Paramount:

Implementieren und pflegen Sie angemessene technische, administrative und physische Sicherheitsmaßnahmen, -praktiken und -verfahren, um das Computernetzwerk von Paramount und seine elektronischen Systeme zu schützen und den unbefugten Zugriff, die Nutzung, Änderung, Offenlegung, den Verlust oder die Vernichtung von personenbezogenen Daten zu verhindern. Dazu gehören unter anderem folgende Maßnahmen:

- Geben Sie Ihre Anmeldedaten für das Netzwerk niemals an Dritte weiter.
- Beschränken Sie den Zugriff auf diejenigen, die die Daten für die vorgesehenen Zwecke benötigen.
- Anonymisieren Sie personenbezogene Daten, wo dies möglich ist, indem Sie Methoden wie Aggregation, Hashing, Tokenisierung, Anonymisierung, Verschlüsselung usw. anwenden.
- Verwenden Sie genehmigte sichere Verfahren, um personenbezogene Daten inner- oder außerhalb des Unternehmens zu senden oder zu übertragen.
- Stellen Sie sicher, dass Aufzeichnungen, die personenbezogene Daten enthalten, in Übereinstimmung mit den Richtlinien und Verfahren von Paramount verwaltet, gespeichert und entsorgt werden.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an das [Information Security Team](#) und besuchen Sie den [Privacy Hub](#).

EINHALTUNG DER RECHTE AN GEISTIGEM EIGENTUM

Warum ist das wichtig?

Als Unternehmen mit bedeutenden Vermögenswerten in Form geistigen Eigentums, die wir konsequent schützen, respektieren wir auch nachdrücklich die Rechte anderer an ihrem geistigen Eigentum. Wir sind uns darüber im Klaren, dass Piraterie und andere Arten von Rechtsverletzungen nicht nur unser Ergebnis beeinträchtigen, sondern auch negative Auswirkungen auf die Wirtschaft insgesamt haben. Solche Handlungen sind nicht nur illegal, sondern führen auch zu einem Verlust von Arbeitsplätzen, Löhnen und Einnahmen. Diese Verluste betreffen uns persönlich, aber auch unsere Freunde, Kollegen und Geschäftspartner. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, alle Aktivitäten zu unterlassen, die die Rechte am geistigen Eigentum anderer, also auch die von Paramount, verletzen.

Was fällt unter den Begriff „geistiges Eigentum“?

„Geistiges Eigentum“ umfasst u. a. Urheberrechte, Patente, Veröffentlichungsrechte, Rechte auf Privatsphäre, Rechte auf Reputation (d. h. das Recht, nicht verleumdet zu werden), Open-Source-Lizenzen, Dienstleistungsmarken, Handelsmarken und Geschäftsgeheimnisse.

Beispiele für die Verletzung geistigen Eigentums:

- Das Hochladen, Herunterladen, Streamen, Versenden von E-Mails oder die anderweitige Verbreitung von Musik, Filmen, Fernsehsendungen, Büchern, Artikeln, Software, Fotos, interaktiven Spielen oder anderen urheberrechtlich geschützten Materialien, ohne zuvor die Erlaubnis des/der jeweiligen Rechteinhaber(s) einzuholen.
- Die Vervielfältigung, die Verbreitung, der Verkauf, die Anzeige oder die Aufführung des geistigen Eigentums anderer, ohne zuvor die Erlaubnis der jeweiligen Rechteinhaber einzuholen.
- Die Entwicklung oder Produktion von neuem Material, wie Musik, Filmen, Fernsehsendungen, Büchern, Artikeln, Software, interaktiven Spielen oder Fotografien, die das geistige Eigentum anderer nutzen bzw. einbeziehen, davon abgeleitet sind oder anderweitig darauf basieren, ohne zuvor die Erlaubnis der jeweiligen Rechteinhaber oder die Genehmigung der Rechtsabteilung einzuholen.

Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- Beachten Sie alle Gesetze zum Schutz des geistigen Eigentums, wie etwa Urheberrechte, Marken, Patente, Geschäftsgeheimnisse, Veröffentlichungsrechte, Datenschutzrechte, Reputationsrechte (d. h. das Recht, nicht verleumdet zu werden) und Open-Source-Lizenzen (zusammenfassend als „geistiges Eigentum“ bezeichnet).
- Sie dürfen das geistige Eigentum anderer niemals ohne die Erlaubnis der Inhaber aller dieser Rechte vervielfältigen, verbreiten, aufführen, anzeigen oder anderweitig nutzen, sofern es nicht gesetzlich gestattet ist. Ebenso dürfen Sie niemals die Vermögenswerte, Technologien oder sonstigen Ressourcen von Paramount verwenden oder anderen gestatten, die geistigen Eigentumsrechte anderer zu verletzen oder anderweitig zu schädigen.
- Konsultieren Sie die Rechtsabteilung, bevor Sie eine kommerzielle oder geschäftliche Beziehung mit einer juristischen oder natürlichen Person eingehen, von der Sie vermuten, dass sie die geistigen Eigentumsrechte von Paramount oder die geistigen Eigentumsrechte anderer nicht respektiert.
- Greifen Sie niemals auf Websites, Anwendungen, Software, Unternehmen oder Dienste zu, die Piraterie oder andere Arten der Verletzung geistigen Eigentums ermöglichen oder fördern, und schließen Sie keine Geschäfte mit diesen ab.
- Holen Sie die Erlaubnis von Paramount ein, bevor Sie Marken, Titel, Inhalte oder anderes geistiges Eigentum von Paramount nutzen.
- Verwenden Sie niemals nicht lizenzierte Software auf einem Paramount-System oder -Hardwaregerät oder wenn Sie anderweitig Arbeiten für Paramount ausführen.
- Sie dürfen niemals Software ohne die Genehmigung unserer Technologieabteilung kopieren oder herunterladen.



EINHALTUNG DER RECHTE AN GEISTIGEM EIGENTUM

Häufig gestellte Fragen

- F:** Ich habe einen Artikel in einer Zeitschrift gelesen, der einige Initiativen von Paramount hervorhebt. Ich würde ihn gern einigen unserer Lieferanten zeigen. Darf ich Kopien des Artikels anfertigen und sie an eine kleine Gruppe von Personen schicken?
- A:** Sie dürfen den Artikel nicht ohne die entsprechende Genehmigung des Urheberrechtsinhabers kopieren oder an andere weiterleiten. Wenden Sie sich an die Rechtsabteilung, um sicherzustellen, dass solche Handlungen zulässig sind.
- F:** Ist es in Ordnung, Inhalte von Paramount online zu veröffentlichen? Beispielsweise nur in meinem persönlichen Blog?
- A:** Nur Paramount-Inhalte, für die Sie eine Genehmigung zur Veröffentlichung haben, dürfen verbreitet und online gestellt werden. Holen Sie die Erlaubnis von Paramount ein, bevor Sie deren Inhalte, Logos oder anderes geistiges Eigentum auf persönlichen Websites, in Blogs oder anderen Medien verwenden.

- F:** Wie kann ich sicher sein, dass eine bestimmte Website/Anwendung/Software/Unternehmen/Dienstleistung an Piraterie oder anderen Arten der Verletzung von Rechten an geistigem Eigentum beteiligt ist?
- A:** Bitte wenden Sie sich an die Rechtsabteilung oder senden Sie eine E-Mail an das Team für den Schutz von Inhalten, wenn Sie sich nicht sicher sind, ob eine bestimmte Website oder ein bestimmter Dienst eine Verletzung des geistigen Eigentums darstellt.



Weitere Informationen erhalten Sie von der für Sie zuständigen Rechtsabteilung. Wenn Sie eine mutmaßliche Verletzung der Rechte am geistigen Eigentum von Paramount melden möchten (wie unter anderem Fälle von Piraterie), wenden Sie sich bitte per E-Mail an das [Content Protection Team](#) von Paramount.

Auftragsarbeiten

Alle Erfindungen, Entdeckungen, Konzepte, Verfahren oder sonstigen Arbeiten im Zusammenhang mit Paramount, die ein Mitarbeiter (allein oder zusammen mit anderen) im Rahmen seiner Beschäftigung schafft – darunter auch Urheberrechte, Patente, Geschäftsgeheimnisse, Marken oder sonstige Schöpfungen – gelten als „Auftragsarbeiten“. Paramount gilt als alleiniger Eigentümer aller Rechte an diesen Werken und Erfindungen. Das bedeutet, dass Paramount das alleinige Recht hat, diese Werke und Erfindungen zu verwerten, zu lizenzieren oder anderweitig zu nutzen, und zwar in jeder von Paramount beschlossenen Weise.

Sollten solche Werke oder Erfindungen aus irgendeinem Grund rechtlich nicht als Auftragsarbeiten gelten, bedeutet die Bestätigung dieser Erklärung die Abtretung oder Übertragung dieser Rechte an Paramount. Die Mitarbeiter stimmen außerdem zu, Paramount bei der Sicherung der gesamten juristisch notwendigen Unterlagen zu unterstützen, um derartige Rechte abzutreten oder zu übertragen und autorisieren Paramount, derartige Unterlagen gegebenenfalls im Namen des Mitarbeiters zu unterzeichnen. Nichts in dieser Bestimmung schränkt die Rechte von Paramount an solchen Werken oder Erfindungen ein oder stellt einen Verzicht auf sie dar.

Geschäfte auf faire und ehrliche Weise führen

BESTECHUNG UND KORRUPTION VERHINDERN



Warum ist das wichtig?

Wenn Mitarbeiter unangemessene Zahlungen leisten oder annehmen, untergraben sie unsere Integrität, schädigen unseren Ruf und setzen unser Unternehmen und seine Mitarbeiter erheblichen rechtlichen Risiken aus. Wenn Bestechung auf lokaler Ebene als Geschäftspraktik eingefordert wird, schadet sie den ärmeren Bürgern dieser Gemeinden, da es für die Menschen in diesen Regionen viel schwieriger wird, Zugang zu grundlegenden Waren und Dienstleistungen zu erhalten, ohne ausgebeutet zu werden.

Außerdem gibt es zahlreiche strenge internationale Gesetze, die Bestechung im öffentlichen Sektor verbieten, was bedeutet, dass jedes noch so harmlose oder kleine Geschenk an einen ausländischen Amtsträger als Bestechung mit schwerwiegenden Folgen gewertet werden kann. Daher bieten wir niemals Zahlungen oder Anreize an oder nehmen sie an, um uns in einer geschäftlichen Situation einen unzulässigen Vorteil zu verschaffen.

Wichtige Definitionen

Korruption:

Missbrauch eines öffentlichen Amtes oder einer Machtposition, um private Vorteile zu erzielen, oder Missbrauch einer privaten Machtposition in Bezug auf geschäftliche Zwecke außerhalb des behördlichen Bereichs.

Bestechung:

Das Geben, Anbieten, Versprechen oder Annehmen von etwas Wertvollem, um eine vorteilhafte Behandlung zu erwirken. Es muss nicht unbedingt Geld sein oder vom Empfänger angenommen werden, um den Tatbestand der Bestechung zu erfüllen.

Alles von Wert:

Unter Bestechung fallen alle Geschenke, die einer Person persönlich zugutekommen, z. B. Bargeld, Unterhaltungsangebote, Eintrittskarten für Veranstaltungen, Golf, Reisen, Unterkünfte, Arbeitsangebote und die Bezahlung für Dienstleistungen.

Amtsträger:

Ein gewählter oder ernannter Beamter oder ein anderer Beamter oder Mitarbeiter einer ausländischen Legislative oder einer Legislative auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene, einer Behörde der Exekutive oder einer anderen Regierungsbehörde, einer Kommission, einer Aufsichtsbehörde, einer öffentlichen Einrichtung oder eines öffentlichen Fonds einschließlich Unternehmen in öffentlichem Besitz wie Film- und Medienunternehmen oder anderer Regierungs- oder De-Facto-Regierungseinrichtungen.

Dazu gehören Angestellte staatliche Medienunternehmen, Polizeibeamte, Mitarbeiter von Gemeindeverwaltungen (z. B. des Bürgermeisters oder des Grünflächenamtes), städtische Angestellte, die Lizenzen, Genehmigungen oder Visa bearbeiten, sowie alle Agenten, Berater oder Vertreter, die im Auftrag einer Regierung handeln.

Erleichterungszahlung:

Bei diesen auch als „Schmiergeldzahlungen“ bezeichneten Zahlungen handelt es sich um kleinere unzulässige Zahlungen, Bestechungsgelder oder Trinkgelder, die an ausländische Amtsträger geleistet werden, um die Durchführung einer routinemäßigen staatlichen Maßnahme zu beschleunigen oder sicherzustellen. Sie sind gemäß der Richtlinie von Paramount untersagt.

Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- Sie müssen alle geltenden Gesetze und Paramount-Richtlinien in Bezug auf die Vergabe und Annahme von Geschenken und Bewirtungen befolgen.
- Sie dürfen niemals einem Amtsträger oder einer anderen Person etwas von Wert anbieten, versprechen oder geben, um eine Geschäftsentscheidung in unangemessener Weise zu beeinflussen.
- Sie dürfen keine unzulässigen Zahlungen über einen Bevollmächtigten oder eine dritte Partei vornehmen.
- Zeichnen Sie alle Zahlungen und Belege immer vollständig und genau auf. Sie dürfen niemals falsche Zuordnungen durchführen oder fragwürdige Zahlungen in Ihrer Buchhaltung verschleiern.
- Sie müssen eine angemessene Due-Diligence-Prüfung von Vertretern, Mittelsmännern, Vermittlern und Dritten in Zusammenarbeit mit einem Mitarbeiter der Rechtsabteilung durchführen.
- Sie müssen Rücksprache mit einem Mitarbeiter der Rechtsabteilung von Paramount halten, bevor Sie Vereinbarungen mit Dritten treffen, die mit Amtsträgern interagieren oder als Vertreter im Namen von Paramount auftreten.
- Sie müssen vorab die Genehmigung der Rechtsabteilung, der Abteilung Compliance und Government Relations von Paramount einholen, bevor Sie für angemessene, in gutem Glauben getätigte Ausgaben eines Amtsträgers aufkommen oder ihm ein Geschenk überreichen.
- Reichen Sie das [Genehmigungsformular zur Einladung von Amtsträgern zu einer Tentpole-Veranstaltung](#) bei Compliance und Government Relations zur Genehmigung ein, bevor einem Amtsträger Tickets, Unterkünfte oder Transporte zu einer unserer Tentpole-Veranstaltungen (wie EMAs, KCAs usw.) angeboten werden.
- Sie müssen alle Zahlungen, Geschenke oder Ausgaben, die einen Verdacht erregen könnten, einem Vertreter der Compliance- oder Rechtsabteilung von Paramount melden.

Weitere Informationen finden Sie in der [ausführlichen Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption](#) von Paramount oder wenden Sie sich an das [Office of Global Compliance](#), um Rat zu erhalten.



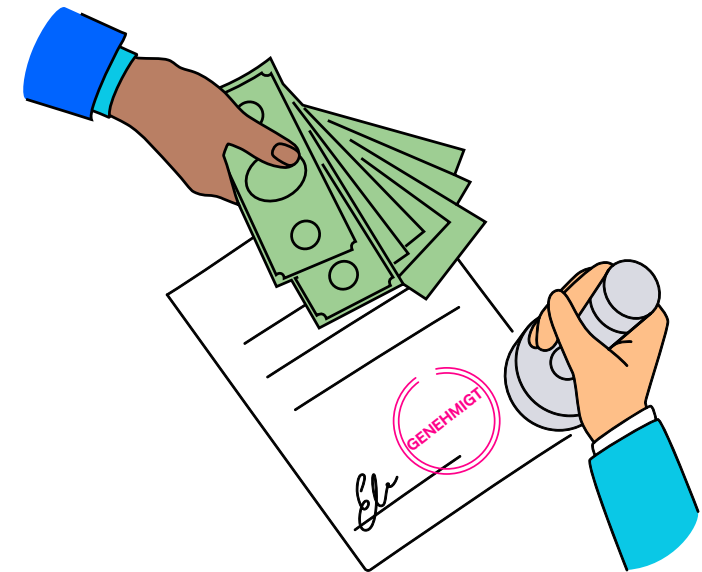
BESTECHUNG UND KORRUPTION VERHINDERN



Häufig gestellte Fragen

- F:** Richtig oder falsch? Jedes Geschenk an einen Amtsträger muss im Voraus von einem Mitarbeiter der Compliance- oder Rechtsabteilung genehmigt werden.
- A:** Richtig. Selbst bei kleinsten Beträgen oder Transaktionen müssen alle Geschenke an Amtsträger im Voraus genehmigt werden.
- F:** Ist es zulässig, eine „Erleichterungszahlung“ an Amtsträger zu leisten, um den Erhalt von Genehmigungen, Lizenzen oder anderen offiziellen Dokumenten zu beschleunigen?
- A:** Nein. Die Richtlinien von Paramount erlauben keine Erleichterungszahlungen. Wenn Sie Fragen dazu haben, wie diese Richtlinie auf Ihre konkrete Situation anzuwenden ist, wenden Sie sich bitte an einen Compliance-Beauftragten, einen Juristen der Rechtsabteilung des Unternehmens oder den Anwalt von Paramount, der Ihrer Produktion zugewiesen ist, bevor Sie eine Zahlung leisten.
- F:** Wie sieht es mit einer politischen oder karitativen Spende im Namen anderer aus?
- A:** Finanzielle Mittel, Vermögenswerte oder Einrichtungen von Paramount sollten ohne schriftliche Genehmigung des General Counsel oder des Chief Compliance Officer von Paramount und des Executive Vice President, Global Public Policy & Government Relations, nicht für Spenden an ausländische Politiker oder Parteien verwendet werden. Spenden für wohltätige Einrichtungen an staatliche Stellen oder Behörden im Namen eines Amtsträgers oder zur Gewinnung des Wohlwollens eines Amtsträgers können in manchen Fällen den Tatbestand der Bestechung erfüllen.
- F:** Wie sieht es aus, wenn ich auf Reisen bin und in eine Situation gerate, in der ich meine persönliche Gesundheit gefährdet sehe, wenn ich die Zahlung nicht leiste?
- A:** Ihre Gesundheit und Sicherheit haben für uns immer Priorität. Im Extremfall, wenn ein Mitarbeiter der Meinung ist, dass eine solche Zahlung zum Schutz seiner Gesundheit oder Sicherheit erforderlich ist, ist sie zulässig. Sie müssen die Compliance-Abteilung so bald wie möglich nach einer erzwungenen Zahlung kontaktieren. Beachten Sie jedoch, dass eine Verzögerung der Reise oder Produktion nicht gleichbedeutend ist mit einer Bedrohung der eigenen Gesundheit.
- F:** Welche der folgenden Transaktionen sind im Rahmen der Paramount-Richtlinie zur Verhinderung von Bestechung und Korruption als bedenklich einzustufen?
- A:** Eine „Spende“ an einen örtlichen Polizeibeamten, damit dieser bei einer Veranstaltung Hilfe leistet
- B:** Vergabe von vier Konzertkarten für die erste Reihe an die Tochter eines Mitarbeiters eines staatlichen Kabelunternehmens
- C:** Ein Zollbeamter fordert ein Trinkgeld, um Ihre Papiere schneller zu bearbeiten.
- A:** Alle Antworten sind richtig. In diesen Beispielen könnte die andere Partei als Amtsträger betrachtet werden, sodass alle diese Transaktionen ein Warnsignal darstellen. Wenn Sie davon ausgehen, dass Sie im Laufe Ihrer Geschäftstätigkeit mit einem ähnlichen Szenario konfrontiert werden, wenden Sie sich im Vorfeld an einen Compliance-Beauftragten, um sich beraten zu lassen.

Weitere Informationen finden Sie in der ausführlichen [Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption](#) von Paramount oder wenden Sie sich an das [Office of Global Compliance](#), um Rat zu erhalten.



ERKENNUNG UND VERHINDERUNG VON GELDWÄSCHE

Warum ist das wichtig?

Geldwäsche und illegale Finanzierung sind schwere Straftaten. Nach den Gesetzen der USA und anderer Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, müssen Unternehmen Maßnahmen treffen, um zu verhindern, dass sie für die Wäsche illegaler Geldmittel missbraucht werden, mit denen terroristische und andere kriminelle Aktivitäten finanziert werden. Trotz unseres Engagements für die kontinuierliche Einhaltung aller Gesetze würde schon die Behauptung, dass Paramount für illegale Geldwäsche missbraucht oder „unschuldiger“ Beteiligter an solchen Aktivitäten war, dem Ruf des Unternehmens erheblichen Schaden zufügen. Je nach den Umständen könnte Geldwäsche durch das Unternehmen ernsthafte rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Was ist Geldwäsche?

Geldwäsche ist eine Form der Finanzkriminalität, bei der die illegale Herkunft von Geldern verschleiert wird.

Wenn eine illegale Aktivität zu Erträgen führt, versuchen die Straftäter häufig, das Geld zu behalten und zu kontrollieren, während sie gleichzeitig die Verbindung zu der zugrunde liegenden Aktivität verschleiern, mit der sie das Geld verdient haben. Um dies zu erreichen, versuchen sie, das Geld zu „waschen“. Mit anderen Worten: Sie versuchen, das Geld in das legale Finanzsystem einzuschleusen und führen dazu eine Reihe von Transaktionen durch, um die Gelder von der ursprünglichen Quelle zu entfernen. Anschließend nutzen sie das Geld für andere „legale“ Investitionen oder Zwecke.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an das [Office of Global Compliance](#).



Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

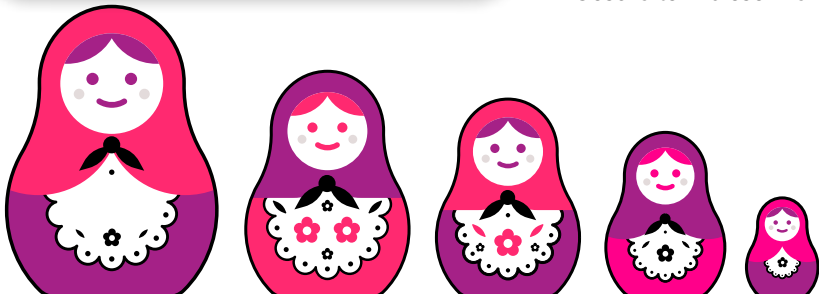
- Bleiben Sie wachsam bei ungewöhnlichen oder verdächtigen Aktivitäten, insbesondere in Bezug auf die Nutzung von Vermögenswerten, Prozessen oder Systemen von Paramount für den Geldtransfer. Geldwäschetransaktionen sollen verdeckt oder verschleiert erfolgen, und oft ist es schwierig festzustellen, ob eine Transaktion rechtmäßig ist.
- Wenden Sie sich an Global Compliance oder einen Mitarbeiter der Rechtsabteilung, wenn Sie eine potenziell verdächtige Aktivität bemerken oder Fragen zur Rechtmäßigkeit einer finanziellen Transaktion haben. Bitten Sie um Hilfe bei der Beurteilung, ob diese Angelegenheit weitere Untersuchungen erfordert.
- Eskalieren Sie Bedenken über Aktivitäten, die die Art, den Ort, die Quelle, das Eigentum oder die Kontrolle von Geldern verbergen oder verschleiern. Wenn ein Kunde zum Beispiel Informationen, die normalerweise für Geschäftszwecke benötigt werden, nicht weitergibt oder seine Identität zu verschleiern sucht, sollte dies Anlass zu Misstrauen geben.
- Eskalieren Sie Bedenken über ungewöhnliche, unerklärliche Transaktionen (z. B. wenn ein Kunde Geld von einem Konto überweist und Sie bittet, es auf ein anderes Konto zurückzuüberweisen).
- Lassen Sie niemals zu, dass Gelder – in bar oder in anderer Form – außerhalb der Vereinigten Staaten transferiert werden, wenn diese mit rechtswidrigen Aktivitäten verbunden sind oder zu sein scheinen.
- Halten Sie alle Anforderungen des US-Rechts in Bezug auf die Meldung von Bareinnahmen von mehr als 10.000 Dollar oder den Transport von mehr als 10.000 Dollar in bar in die oder aus den USA ein.
- Melden Sie alle ungewöhnlich großen Barzahlungen an OPENLINE oder die Rechtsabteilung.

EINHALTUNG INTERNATIONALER SANKTIONEN UND EXPORTKONTROLLEN, ANTIBOYKOTTGESETZEN UND GESETZEN ZU MODERNER SKLAVEREI

Warum ist das wichtig?

US-Handelssanktionen untersagen jegliche Geschäftstätigkeit mit bestimmten Personen, juristischen Gesellschaften und Ländern aus Gründen der nationalen Sicherheit sowie aus politischen und wirtschaftlichen Gründen, beispielsweise aufgrund der Unterstützung von Terrorismus oder Drogenhandel oder der Verbreitung von Massenvernichtungswaffen. Die Ausfuhrkontrollen der USA gelten für den Versand von Waren, Software oder Technologie in ein anderes Land. Für die Ausfuhr bestimmter Güter mit doppeltem Verwendungszweck (z. B. Nachtsichtkameras), die beispielsweise von ausländischen Regierungen oder Militärs genutzt werden können, ist möglicherweise eine Genehmigung erforderlich.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an das [Office of Global Compliance](#).



Gegen wen richten sich die Handelssanktionen der USA?

Die Handelssanktionen der USA richten sich gegen bestimmte Länder (z. B. Kuba und Iran) sowie gegen Personen und Einrichtungen, die auf der SDN-Liste und anderen Sanktionslisten des Office of Foreign Assets Control (OFAC) des US-Finanzministeriums aufgeführt sind. Die OFAC SDN-Liste und Informationen über US-Handelssanktionen finden Sie auf der [OFAC-Website](#).

Seit Juni 2023 unterliegen Kuba, Iran, Nordkorea, Syrien und die Krimregion der Ukraine sowie die sogenannten Volksrepubliken Donezk und Luhansk, die nicht staatlich kontrollierte Regionen der Ukraine sind, umfassenden US-Sanktionen. Die Regierung Venezuelas und eine Reihe russischer Individuen, Finanzinstitute und Staatsunternehmen unterliegen ebenfalls erheblichen US-Sanktionen, die in der Praxis weitreichende Einschränkungen für Geschäfte in diesen Ländern mit sich bringen.

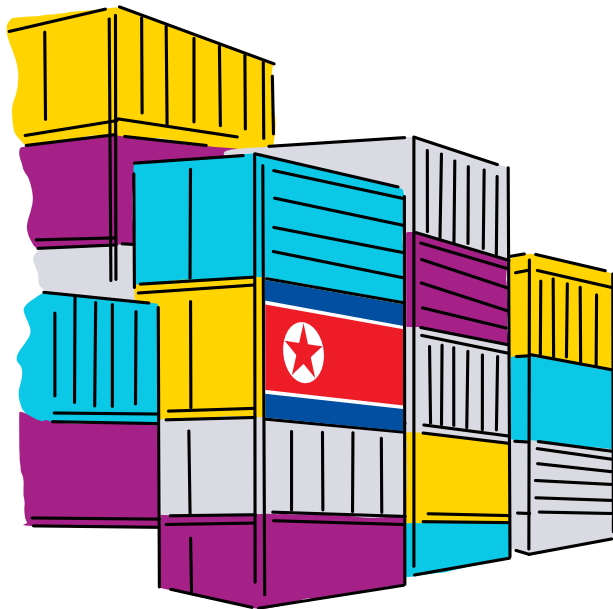
Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- Wenden Sie sich gegebenenfalls an die Compliance- oder Rechtsabteilung, um sicherzustellen, dass unsere weltweiten Handelstätigkeiten mit allen geltenden Gesetzen in Einklang stehen.
- Überprüfen Sie im Voraus mit der Compliance- oder Rechtsabteilung alle geplanten Aktivitäten, die ein Land, gegen das die USA Handelssanktionen verhängt haben, oder andere Hochrisikoländer betreffen.
- Ergreifen Sie geeignete Maßnahmen, um potenzielle Kunden und Geschäftspartner anhand der [Liste der „Specially Designated Nationals and Blocked Persons“](#) (SDN-Liste) sowie Unternehmen, die zu 50 % oder mehr einem SDN gehören, zu überprüfen, und wenden Sie sich sofort an die Compliance- oder Rechtsabteilung von Paramount.
- Seien Sie sich darüber im Klaren, dass in Zukunft weitere Länder, Personen oder Unternehmen Gegenstand von US-Handelsbeschränkungen werden können, wenn neue Sanktionen verhängt werden. Wenden Sie sich umgehend an die Compliance- oder Rechtsabteilung von Paramount, wenn Sie den Verdacht haben, dass dies für Unternehmen oder Personen, mit denen wir zusammenarbeiten, relevant sein könnte.
- Erkundigen Sie sich bei der Rechtsabteilung, bevor Sie Hightech- oder Spezialausrüstung in ein anderes Land schicken.
- Verweigern Sie die Zusammenarbeit im Zusammenhang mit einem Boykott (häufig gegen Israel) oder der Durchführung eines Boykotts, der nach US-amerikanischem oder anderem geltendem Recht verboten ist oder bestraft wird.
- Melden Sie alle Boykottaufrufe unverzüglich an die Rechtsabteilung von Paramount oder, im Falle von Mitgliedern des Verwaltungsrats, an den Corporate Secretary von Paramount.

EINHALTUNG INTERNATIONALER SANKTIONEN UND EXPORTKONTROLLEN, ANTI-BOYKOTTGESETZEN UND GESETZEN ZU MODERNER SKLAVEREI

Wann gelten die US-amerikanischen Ausfuhrkontrollen?

Die US-amerikanischen Ausfuhrkontrollgesetze gelten für Lieferungen aus den USA und für internationale Transfers von Materialien US-amerikanischen Ursprungs. Ausfuhrgenehmigungen können für hochentwickelte Geräte wie Nachtsichtgeräte oder Spezialkameras für Film- und Produktionszwecke – oder für Produkte mit Verschlüsselungssoftware – erforderlich sein.



Anti-Boykott-Gesetze

Im Allgemeinen verbieten die Anti-Boykott-Gesetze der USA jede Zusammenarbeit mit einem ausländischen Boykott, der nach US-Recht als illegal gilt. Derzeit ist dies der Boykott der Arabischen Liga gegen Israel. Zu den verbotenen Handlungen gehören die Weigerung, mit einer anderen Person Geschäfte zu machen, diskriminierende Beschäftigungspraktiken, die Weitergabe von Informationen über die Rasse, die ethnische Zugehörigkeit, die Religion, das Geschlecht oder die nationale Herkunft einer Person, die Weitergabe von Informationen über die Zugehörigkeit oder die Geschäftsbeziehungen einer Person zu einem boykottierten Land oder zu einer Person, von der angenommen wird, dass sie keine Geschäfte in dem boykottierten Land tätigen darf, und die Verwendung von Empfehlungsschreiben, die Bestimmungen im Zusammenhang mit einem solchen Boykott enthalten.

Das US-Recht schreibt außerdem vor, dass jede Aufforderung zur Befolgung eines solchen Boykotts gemeldet werden muss. Wenn Sie eine derartige Aufforderung erhalten, wie die Aufforderung, die Gesetze eines Landes einzuhalten, das sich an einem solchen Boykott beteiligt (z. B. Irak, Kuwait, Libanon, Libyen, Katar, Saudi-Arabien, Syrien und Jemen), benachrichtigen Sie bitte unsere Compliance- oder Rechtsabteilung, im Falle von Mitgliedern des Vorstands, den Paramount Corporate Secretary.

Den endgültigen wirtschaftlichen Eigentümer bestimmen

Da unsere Geschäftspartnerschaften auf den globalen Märkten expandieren, sollten wir sicherstellen, dass unsere Partnerschaften mit neuen Unternehmen kein rechtliches Risiko für Paramount zur Folge haben. Sanktionen gegen eine natürliche oder juristische Person gelten in den USA von

Rechts wegen automatisch für jedes Unternehmen, das zu 50 % oder mehr im Besitz dieser sanktionierten Person ist.

Aus diesem Grund kann es notwendig sein, vor einer Zusammenarbeit mit Drittunternehmen deren wirtschaftlichen Eigentümer zu identifizieren, um sicherzustellen, dass deren Inhaber oder Direktoren nicht auf Sanktionslisten stehen oder problematische Verbindungen zu Amtsträgern in ihrem Land haben. Die Anwendung von Sanktionen in anderen Ländern variiert je nach Eigentum oder Kontrolle. Wenden Sie sich bei Fragen an die Compliance- oder Rechtsabteilung, wenn Sie an Verträgen innerhalb von Ländern, die US-Handelssanktionen unterliegen, oder anderen Hochrisikoländern arbeiten.

Gesetze zu moderner Sklaverei und Menschenhandel

Paramount hält alle geltenden Gesetze ein, die moderne Sklaverei und Menschenhandel verbieten. Daher verfolgen wir einen Null-Toleranz-Ansatz in Bezug auf moderne Sklaverei und Menschenhandel. Wir verpflichten uns, sicherzustellen, dass moderne Sklaverei keinen Platz in unseren Betrieben und Lieferketten hat. Diese Erwartungen gelten sowohl für die eigenen Beschaffungsaktivitäten von Paramount als auch für Lizenznehmer, Lieferanten und Produktionsstätten, die an der Herstellung unserer Produkte beteiligt sind.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an das [Office of Global Compliance](#).

Geschäfte auf faire und ehrliche Weise führen

EINHALTUNG DER WETTBEWERBSGESETZE



Weitere Informationen finden Sie in unserer Richtlinie zur Einhaltung von Wettbewerbsgesetzen bei Kunden und Lieferanten oder wenden Sie sich an das [Office of Global Compliance](#).

Warum ist das wichtig?

Kartell- und Wettbewerbsgesetze dienen dazu, den Verbraucher durch die Förderung des Wettbewerbs zu schützen, um die Auswahl und Innovationen auf dem Markt zu fördern. Praktisch jedes Land, in dem wir geschäftlich tätig sind, hat Wettbewerbsgesetze erlassen, die wettbewerbswidrige Handlungen für illegal erklären. Dazu gehören Preisabsprachen mit Wettbewerbern, der Austausch von Preis- oder Wettbewerbsinformationen mit ihnen, Absprachen mit Wettbewerbern über die Bedingungen, zu denen wir Inhalte lizenzieren, verkaufen oder kaufen, und die Aufteilung von Märkten. Vereinbarungen, die gegen diese Gesetze verstoßen, sind nicht durchsetzbar, und ein Verstoß gegen diese Gesetze kann zu schweren zivil- und strafrechtlichen Sanktionen sowohl gegen Paramount als auch gegen die beteiligten Mitarbeiter führen. Daher schließen wir niemals Vereinbarungen mit unseren Wettbewerbern ab oder führen Gespräche mit ihnen, um Preise oder Konditionen festzulegen, Märkte aufzuteilen oder Wettbewerber vom Markt zu verdrängen.

Warnsignale, die beachtet werden sollten

Preisabsprachen zwischen Wettbewerbern

Es ist rechtswidrig und verstößt gegen die Richtlinien von Paramount, wenn Wettbewerber eine Vereinbarung oder Absprache treffen, sei es schriftlich oder ungeschrieben, ausdrücklich

oder stillschweigend, formell oder informell, um Preise festzulegen, zu erhöhen, zu stabilisieren oder gar zu senken oder den Wettbewerb bei Preisen (oder Gehältern) auszuschalten oder zu verringern.

Aufteilung von Märkten unter Wettbewerbern

Es verstößt gegen das Gesetz und die Richtlinien von Paramount, Vereinbarungen oder Absprachen mit einem Wettbewerber zu treffen, die eine Aufteilung von Kunden, Mitarbeitern/potentiellen Mitarbeitern, Geschäftsbereichen oder geografischen Gebieten beinhalten.

Beteiligung in Branchenverbänden

Paramount und seine Unternehmen gehören zahlreichen Branchenverbänden an. Diese können einer Vielzahl wettbewerbsfördernder, angemessener Zwecke dienen. Unsere Teilnahme an ihnen kann Treffen mit Wettbewerbern beinhalten. Bei der Teilnahme an den Treffen eines Branchenverbands oder an anderen Aktivitäten im Namen von Paramount oder einer Tochtergesellschaft müssen wir darauf achten, dass die Gespräche nicht in unzulässige Themen abschweifen. Für formelle Treffen von Branchenverbänden sollten wir eine Tagesordnung verwenden (die im Voraus an die Teilnehmer und Anwälte verteilt wird), und es sollte ein detailliertes Protokoll erstellt werden (das unmittelbar danach ebenfalls an die Teilnehmer und Anwälte verteilt wird).

Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- Treffen Sie niemals eine den Wettbewerb einschränkende formelle oder informelle Vereinbarung mit einem Konkurrenten und beteiligen Sie sich nicht an einer solchen Vereinbarung.
- Holen Sie niemals Preisinformationen oder andere wettbewerbsrechtliche sensible Informationen von einem Konkurrenten ein oder geben Sie diese Art von Informationen niemals an ihn weiter.
- Geben Sie niemals nicht-öffentliche Preis- oder Marktinformationen weiter.
- Beenden Sie sofort Gespräche, die unangemessene Themen berühren, oder verlassen Sie ggf. eine Zusammenkunft mit Wettbewerbern – und kündigen Sie dieses Verlassen deutlich an, damit es bemerkt wird. Ziehen Sie die Rechtsabteilung von Paramount hinzu, um zu prüfen, ob ein Gespräch angemessen ist.
- Vermeiden Sie jeden Anschein von Absprache mit Wettbewerbern in Bezug auf Preise, Vergütungen, Geschäftsbedingungen oder die Aufteilung von Kunden oder Märkten.
- Machen Sie sich vertraut mit der Richtlinie von Paramount zur [Einhaltung von Wettbewerbsgesetzen bei Kunden und Lieferanten](#) und halten Sie diese ein – insbesondere, wenn Sie ein Mitarbeiter sind, der Entscheidungen in diesen Bereichen trifft – um sicherzustellen, dass wir bei unseren Geschäften mit Kunden und Lieferanten stets die Kartell- und Wettbewerbsgesetze einhalten.
- Wir treffen Einstellungsentscheidungen unabhängig und auf der Grundlage unserer Bedürfnisse und Marktbedingungen, niemals im Zusammenhang mit unseren Wettbewerbern.
- Beraten Sie sich mit der Rechtsabteilung von Paramount in Bezug auf geplante Vereinbarungen mit Wettbewerbern über Technologiestandards oder gemeinsame Rechtsstreitigkeiten, die Durchsetzung von Rechten und Lobbyarbeit (da diese, sofern sie nicht ordnungsgemäß umgesetzt werden, kartellrechtliche Fragen aufwerfen könnten).
- Holen Sie die Genehmigung der Rechtsabteilung von Paramount für jeden Antrag auf Beitritt zu einem Branchenverband ein, in dem Paramount nicht bereits Mitglied ist.
- Beraten Sie sich mit der Rechtsabteilung von Paramount in Bezug auf geplante Vereinbarungen, die dazu führen könnten, dass Wettbewerber vom Marktzugang ausgeschlossen werden, insbesondere in Bereichen, in denen wir hohe Marktanteile haben.



VOLLSTÄNDIGE UND GENAUE AUFZEICHNUNGEN FÜHREN

Warum ist das wichtig?

Wir sind der Ansicht, dass alle Transaktionen von Paramount korrekt und angemessen aufgezeichnet werden müssen, um die korrekte Vorbereitung unserer Bilanzen zu ermöglichen und die vollständige Erfassung aller Vermögenswerte, Verbindlichkeiten und Finanzergebnisse von Paramount sicherzustellen. Darüber hinaus müssen die Buchhaltungs- und Bilanzverfahren fair und angemessen sein und den allgemein anerkannten Rechnungslegungsgrundsätzen (Generally Accepted Accounting Principles, GAAP) der Vereinigten Staaten von Amerika entsprechen. Über alle Transaktionen müssen angemessene Aufzeichnungen geführt werden, die in Übereinstimmung mit den geltenden Richtlinien zur Datenaufbewahrung behandelt werden.

Jeder von uns muss sich von irreführenden oder betrügerischen Finanzpraktiken distanzieren und diese unverzüglich melden, wenn er oder sie von solchen Praktiken Kenntnis erhält. Wir halten uns an alle internen Rechnungslegungsrichtlinien, Autorisierungs- und Genehmigungsmatrizen und internen Kontrollverfahren von Paramount.



Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- Genehmigen oder leisten Sie niemals eine Zahlung, von der wir wissen, dass sie für einen anderen als den in den Belegen beschriebenen Zweck verwendet werden soll, oder wenn eine solche Genehmigung Ihre Befugnisse überschreitet.
- Übernehmen Sie die volle Verantwortung für alle Mittel und Vermögenswerte von Paramount unter Ihrer Kontrolle.
- Nutzen Sie die Vermögenswerte, Einrichtungen oder Dienstleistungen von Paramount niemals für einen unzulässigen Zweck.
- Gehen Sie bei der Erstellung oder Präsentation von Finanzberichten niemals in betrügerischer Absicht vor, z. B. durch Verheimlichung oder Fälschung von Daten, die Sie internen oder externen Prüfern zur Verfügung stellen, oder durch falsche Angaben im Rahmen der vierteljährlichen Vollständigkeitserklärung/Zertifizierung.
- Machen Sie keine betrügerische Buchung bzw. nehmen Sie keine Fälschung der Finanzunterlagen von Paramount vor, wie die absichtliche Buchung von Umsätzen oder Ausgaben im falschen Zeitraum, die Kapitalisierung von als Kosten zu buchenden Posten, nicht aufgezeichnete Nebenabsprachen oder Übereinkünfte mit Kunden oder Lieferanten oder die Buchung persönlicher Ausgaben als Betriebsausgaben.
- Benachrichtigen Sie die Anbieter, dass sie unsere Geschäftspraktiken und Richtlinien einhalten müssen, und warnen Sie einen Mitarbeiter der Rechtsabteilung von Paramount, wenn dies nicht der Fall ist.
- Sie dürfen keine Posten in den Finanzunterlagen, Bilanzen oder Auditberichten von Paramount falsch darstellen.

VOLLSTÄNDIGE UND GENAUE AUFZEICHNUNGEN FÜHREN

Erwartungen an den Umgang mit Auditoren

Sie dürfen keinen Einfluss auf einen Auditor ausüben, um zu verhindern, dass er einen Report über die Finanzberichte von Paramount erstellt, und ihn nicht auf irgendeine Weise davon abbringen, ein Audit, eine Überprüfung oder ein anderes Verfahren durchzuführen; Sie dürfen nicht verhindern, dass er oder sie einen Berichts vorlegt; Sie dürfen nicht die Rücknahme eines bereits vorgelegten Berichts veranlassen; und Sie dürfen einen Auditor oder Beamten nicht dazu auffordern, dem Audit Committee von Paramount Global irgendwelche Angelegenheiten vorzuenthalten.



Ordnungsgemäße Autorisierungen/Genehmigungen

Jede Transaktion muss gemäß einem ordnungsgemäßen Autorisierungsverfahren durchgeführt werden. Es gibt mehrere Arten von Autorisierungen:

- Befugnis, eine Transaktion zu genehmigen (z. B. wie in der [Autorisierungs- und Genehmigungsmatrix von Paramount](#) beschrieben).
- Befugnis zur Unterzeichnung eines Vertrags oder eines anderen Dokuments, das Paramount bindet.
- Autorisierung für die Durchführung einer Transaktion (z. B. Absenden von Überweisungen)

Wir sind alle dafür verantwortlich, dass bei allen Transaktionen, an denen wir beteiligt sind, die entsprechenden Genehmigungen, Unterzeichnungen und Umsetzungsverfahren befolgt werden und wir unsere eigenen persönlichen Autorisierungsgrenzen einhalten.

Wenn Sie Fragen zu den Anforderungen oder Beschränkungen von Autorisierungen haben, wenden Sie sich bitte an den zuständigen Vertreter der Controllerguppe von Paramount oder an einen Anwalt des Unternehmens.

Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- Weichen Sie niemals von einer vollständigen und fairen Berichterstattung über die Betriebsergebnisse, die finanzielle Situation oder den Cashflow von Paramount ab.
- Missachten Sie niemals vorsätzlich die lokalen gesetzlichen Vorschriften und beeinflussen, zwingen, manipulieren oder täuschen Sie in keiner Weise die mit finanziellen Angelegenheiten befassten Mitarbeiter von Paramount, unabhängige Wirtschaftsprüfer oder Beauftragte, wenn Sie wissen oder wissen sollten, dass Ihre Handlungen unsere Bilanzen, Steuererklärungen oder andere Berichte oder Einreichungen irreführend machen könnten.
- Wenden Sie sich an [OPENLINE](#), wenn Sie Fragen oder Bedenken haben, die Sie nicht mit Ihrem Vorgesetzten oder über die üblichen Kanäle besprechen können.

Sicherstellung der Einhaltung von:

- [Richtlinien von Paramount zur Rechnungslegung und internen Kontrolle](#)
- [Richtlinie von Paramount zur Unternehmensberatung](#)
- [Richtlinie von Paramount zu Autorisierungen und Genehmigungen](#)
- [Matrix von Paramount zu Autorisierungen und Genehmigungen](#)

Weitere Informationen finden Sie in den [Richtlinien von Paramount zum Rechnungswesen und zur internen Kontrolle](#) oder wenden Sie sich an die für Ihre Geschäftseinheit zuständigen Controller.

VERHINDERUNG VON STEUERHINTERZIEHUNG UND DEREN ERLEICHTERUNG

Warum ist das wichtig?

Die Hinterziehung von Steuern oder die vorsätzliche und unredliche Unterstützung einer anderen Person bei der Steuerhinterziehung ist in den meisten Ländern eine Straftat. Unter

bestimmten Umständen kann auch das Fehlen angemessener Verfahren zur Verhinderung der Förderung von Steuerhinterziehung durch eine Person, die mit Paramount in Verbindung steht, wie z. B. ein Angestellter, ein Vertreter oder eine Person, die eine Dienstleistung für oder in unserem Namen erbringt, eine Straftat darstellen.

Die Nichteinhaltung der geltenden Steuergesetze, unabhängig davon, wo wir geschäftlich tätig sind, könnte zu einer straf- oder zivilrechtlichen Verantwortung für Paramount führen und hätte schwerwiegende Folgen für das Unternehmen, unsere Geschäftspartner und den Steuerhinterzieher bzw. seinem Helfer. Selbst die Behauptung, dass Paramount Unterstützung bei einer Steuerhinterziehung geleistet habe, würde unserem Ruf schweren Schaden zufügen.



Umsetzung bei unserer täglichen Arbeit

- Vermeiden Sie alle Aktivitäten, von denen Sie wissen oder vermuten, dass sie eine andere Person oder Organisation bei der Steuerhinterziehung unterstützen, ihr helfen, sie beraten oder ermutigen oder es ihr anderweitig erleichtern.
- Halten Sie alle geltenden Gesetze (egal wo wir geschäftlich tätig sind) und die Paramount-Richtlinien zur Verhinderung von Steuerhinterziehung und deren Erleichterung ein.
- Halten Sie sich an alle geltenden Richtlinien von Paramount, die Steuerhinterziehung und deren Begünstigung verhindern sollen.
- Stellen Sie sicher, dass wir über Verfahren zur Verhinderung von Steuerhinterziehung und deren Begünstigung verfügen, auch durch eine Person oder Organisation, die mit Paramount zusammenarbeitet.
- Dokumentieren Sie alle Transaktionen oder Dienstleistungen, die von oder im Namen von Paramount erbracht werden, ordnungsgemäß und korrekt in unseren Büchern und Aufzeichnungen, damit das Unternehmen die Einhaltung seiner steuerlichen und sonstigen rechtlichen Verpflichtungen überwachen kann.
- Achten Sie auf verdächtige Aktivitäten und melden Sie Ihre Bedenken unverzüglich der internationalen Steuerabteilung von Paramount, wenn Sie vermuten, dass ein Verstoß gegen geltendes Recht oder die Richtlinien von Paramount in Bezug auf Steuerhinterziehung oder die Begünstigung von Steuerhinterziehung vorliegen könnte.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an [International Tax Team](#).

WEITERE INFORMATIONEN

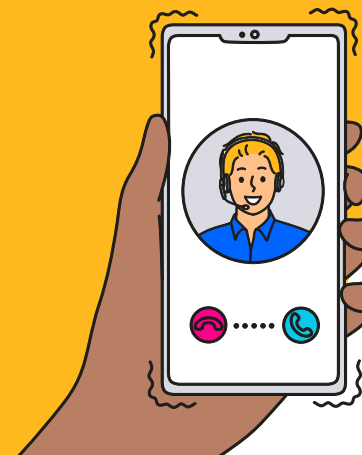
Internationale gebührenfreie Nummern für OPENLINE und „das Kleingedruckte“ (d. h. Hinweise und Ressourcen)

Möchten Sie einen früheren Abschnitt des BCS überprüfen?
Klicken Sie unten auf ein Thema:



Einführung in das BCS	03	05 Als Botschafter des Unternehmens handeln	22
Warum das Paramount Erklärung zum globalen Geschäftsgebaren wichtig ist	03	Verantwortungsvoller Umgang mit Social Media	22
Unser BCS umsetzen	04	Für das Unternehmen sprechen	23
Wichtige Informationen in jedem Abschnitt finden	05	Teilnahme am politischen Prozess	25
01 Unsere gemeinsame Verantwortung	06	06 Schutz der Informationen und Vermögenswerte von Paramount	26
Werte von Paramount	06	Nutzung und Schutz der Vermögenswerte von Paramount	26
Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter	07	Schutz der Daten von Paramount und von personenbezogenen Daten	27
Verantwortlichkeiten von Vorgesetzten, Direktoren und Geschäftspartnern	08	Einhaltung der Rechte an geistigem Eigentum	29
02 Wahrung unseres BCS, indem Sie Fragen stellen und Bedenken melden	09	07 Geschäfte auf faire und ehrliche Weise führen	31
Ergreifen Sie das Wort und suchen Sie Rat	09	Verhinderung von Bestechung und Korruption	31
Richtlinie zum Ansprechen von Problemen und Ausschluss von Vergeltungsmaßnahmen	10	Erkennung und Verhinderung von Geldwäsche	33
Melden Sie Bedenken	11	Einhaltung internationaler Sanktionen und Exportkontrollen, Antiboykottgesetzen und Gesetzen zu moderner Sklaverei	34
03 Einen großartigen Arbeitsplatz schaffen	12	Einhaltung der Wettbewerbsgesetze	36
Wertschätzung von Diversität und Inklusion	12	Vollständige und genaue Aufzeichnungen führen	37
Förderung eines Arbeitsplatzes, der frei von Belästigung ist	14	Verhinderung von Steuerhinterziehung und deren Erleichterung	39
Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	16	08 Weitere Informationen	40
04 Handeln im besten Interesse von Paramount	17	OPENLINE weltweit gebührenfrei erreichen	41
Vermeidung von Interessenkonflikten	17	Wichtige Hinweise und Ressourcen	42
Umgang mit Geschenken, Bewirtungen und anderen geschäftlichen Aufmerksamkeiten	18		
Vertraulichkeit, Insiderhandel und faire Offenlegung	20		

OPENLINE WELTWEIT GEBÜHRENFREI ERREICHEN



Sie können auch über diesen QR-Code einen Bericht auf OPENLINE erstellen:



Der einfachste Weg, eine Meldung zu machen, ist der Besuch von OPENLINE.Paramount.com im Internet.

OPENLINE ist in mehreren Sprachen verfügbar.

Länderspezifische telefonische Zugangscodes

Anleitung zum Wählen

Inlandsgespräche (USA, Kanada, USVI, Puerto Rico und Guam):

1. Wählen Sie 855-833-5027.

Auslandsgespräche:

Land – Gebührenfreier Zugangscodes

Argentinien
0800-345-4305

Australien
1800549797

Belgien
0800 13 305

Brasilien
0800 000 0441

Chile
800914465

China
4001205051

Dänemark
80703583

Deutschland
0800 181 1034

Finnland
0800 416336

Frankreich
0800 90 87 17

Hongkong
800902141

Indien
022 5097 2741

Irland
1800771100

Israel
1-800-015-514

Italien
800836951

Japan
0800-3007420

Kanada
1 855 833-5027

Kolumbien
01-800-5189197

Malaysia
1546000512

Mexiko
8007770476

Neuseeland
0800 443 969

Niederlande
0800 0222993

Nigeria
01 227 9242

Norwegen
80062261

Philippinen
02 8231 2984

Polen
800005347

Portugal
800815076

Russland
8 (800) 301-87-06

Schweden
020 79 00 05

Schweiz
0800 000 370

Singapur
8004922795

Spanien
900751345

Südafrika
080 001 4675

Südkorea
080-880-2118

Tschechische Republik
800880915

Türkei
8.00492E+13

Ungarn
06 80 019 661

Vereinigte Arabische Emirate
8000120208

Vereinigtes Königreich
0808 196 2142

WICHTIGE HINWEISE UND RESSOURCEN



Diese Richtlinie ersetzt alle vorherigen Versionen des Paramount Business Conduct Statements. In einigen Fällen verfügt Paramount außerdem über [detailliertere Richtlinien](#) bzw. vertragliche Vereinbarungen zu bestimmten Themen, die in dieser Erklärung enthalten sind. In diesem Fall gelten möglicherweise auch die detaillierteren Regeln und haben möglicherweise Vorrang, wenn sie aktueller sind. Der Paramount General Counsel oder der Paramount Chief Compliance Officer bestimmt, welches Dokument im Falle eines tatsächlichen oder vermeintlichen Konflikts Vorrang hat.

SALVATORISCHE KLAUSEL

Wenn eine Bestimmung dieser Erklärung aufgrund eines Gesetzes oder einer öffentlichen Richtlinie als ungesetzlich, nichtig oder nicht durchsetzbar betrachtet wird, bleiben die übrigen Bestimmungen weiter uneingeschränkt gültig.

ÜBERDAUERENDE PFLICHTEN

Einige der in dieser Richtlinie enthaltenen Pflichten überdauern die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

WEITERE HILFESTELLUNGEN

Bitte wenden Sie sich bei Fragen zu dieser Erklärung – wie unter anderem Fragen zu ihrer Auslegung oder Anwendung – an Ihren Vorgesetzten, Ihren Abteilungsleiter, den für Sie zuständigen Mitarbeiter der Personalabteilung, einen Anwalt in Ihrem Geschäftsbereich oder einen Compliance-

Beauftragten. Mitglieder des Vorstands sollten sich an den Corporate Secretary oder den Chief Compliance Officer von Paramount wenden.

COMPLIANCE-BEAUFTRAGTE

Die Compliance-Beauftragten von Paramount sind:

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

Darüber hinaus fungiert der General Counsel Ihrer Geschäftseinheit als Compliance-Beauftragter Ihrer Geschäftseinheit. Eine Liste aller Compliance-Beauftragten der einzelnen Geschäftseinheiten erhalten Sie von dem für Sie zuständigen Mitarbeiter der Personalabteilung.

DIE COMPLIANCE-BEAUFTRAGTEN VON PARAMOUNT HABEN FOLGENDE VERANTWORTLICHKEITEN:

- Sicherstellen, dass die Erklärung an alle Mitarbeiter und Direktoren übermittelt wird.
- Regelmäßig die Betriebe von Paramount überprüfen, um die Einhaltung der Erklärung zu gewährleisten.
- Regelmäßig diese Richtlinie selbst unter Aufsicht des Audit Committee überprüfen und aktualisieren.

- Sicherstellen, dass Mitarbeiter und Direktoren rechtzeitig Anleitung und Schulung zu Fragen im Zusammenhang mit der Erklärung erhalten.
- Vermutete oder tatsächliche Verstöße gegen diese Richtlinie untersuchen.
- Die erforderlichen Reaktionen, wie unter anderem disziplinarische Maßnahmen, bei Verstößen gegen die Bestimmungen der Erklärung festlegen.

Die leitenden Angestellten, Mitarbeiter der Personalabteilung und Anwälte von Paramount (einschließlich derjenigen in den Geschäftsbereichen) können die Compliance-Beauftragten bei diesen Tätigkeiten unterstützen oder einige dieser Funktionen in deren Namen ausführen.

MELDUNG VON VERSTÖßEN GEGEN DIE RICHTLINIEN

Wenn Sie ein Verhalten beobachten oder feststellen, das Ihrer Meinung nach gegen eine Richtlinie der Geschäftspraktiken, eine andere Richtlinie oder gegen geltende Gesetze, Regeln oder Vorschriften verstößt, müssen Sie dieses Verhalten so schnell wie möglich melden. **Verwenden Sie hierfür die Meldeverfahren, die in dieser Richtlinie beschrieben werden.** Die Nichteinhaltung der Verfahren kann Ihre Rechte beeinträchtigen.

Wenn Sie für Paramount als Anwalt tätig sind, müssen Sie prüfen, ob es sich bei Informationen, in deren Besitz Sie sind, um geschützte Informationen handelt, die

möglicherweise den Bestimmungen des Abschnitts 307 des Sarbanes-Oxley Act unterliegen (15 U.S.C. 7245). Anleitungen hierzu erhalten Sie von den Compliance-Beauftragten.

EINSPRUCH EINLEGEN

Wenn Sie eine nicht anonyme Meldung über ein unangemessenes Verhalten gemacht haben, das Sie persönlich betrifft, wird sich ein Vertreter des Unternehmens mit Ihnen in Verbindung setzen, sobald die Untersuchung abgeschlossen ist.

Wenn Sie mit dem Ergebnis einer Situation, von der Sie persönlich betroffen sind, nicht einverstanden sind, können Sie innerhalb von 30 Tagen nach Abschluss der entsprechenden Untersuchung schriftlich beim Leiter der Personalabteilung Ihrer Geschäftseinheit oder dem Leiter der Rechtsabteilung Ihrer Geschäftseinheit Einspruch einlegen.

Wenn Sie mit dem Ergebnis nach diesem Einspruch nicht einverstanden sind, können Sie innerhalb von 30 Tagen nach Abschluss des entsprechenden Einspruchs schriftlich beim Chief People Officer von Paramount oder beim General Counsel von Paramount einen erneuten Einspruch einlegen. Ihre Rechte und Pflichten im Rahmen dieser „Einspruchsklausel“ werden in Übereinstimmung mit Ihren Rechten als Arbeitnehmer nach den vor Ort geltenden Gesetzen ausgelegt und unterliegen diesen.



WICHTIGE HINWEISE UND RESSOURCEN (FORTSETZUNG)



UNTERSUCHUNGEN

Paramount untersucht alle Vorwürfe im Zusammenhang mit Verhaltensweisen, die gegen die Richtlinien verstoßen, zeitnah und gründlich. Weder vor noch nach der Erstellung eines Berichts dürfen Sie eigene Untersuchungen durchführen.

Während solcher Untersuchungen wird Paramount angemessene, praktische und konsequente Maßnahmen ergreifen, um die Vertraulichkeit im Einklang mit unseren Verpflichtungen und der Notwendigkeit der Wahrheitsfindung zu wahren, und das Unternehmen wird erforderlichenfalls geeignete Korrekturmaßnahmen ergreifen.

Sie müssen alle Anfragen der Compliance-Beauftragten und der sie unterstützenden Personen, wie z. B. Vertreter der Innenrevision, der Personalabteilung, der Abteilung für Mitarbeiterbeziehungen oder der Compliance-Support-Mitarbeiter, wahrheitsgemäß, vollständig und unverzüglich beantworten. Sie dürfen keine relevanten Informationen zurückhalten oder versuchen, Untersuchungen in die Irre zu führen oder fehlzuleiten.

Wenn Sie Grund zu der Annahme haben, dass ein Verstoß gegen diese Erklärung vorliegt oder dass eine Untersuchung von Paramount oder einer Regierungsbehörde im Gange ist, müssen Sie außerdem sämtliche potenziell relevanten Materialien (Fotos, Gegenstände usw.) und Dokumente (einschließlich Computerdisketten, Computerbänder, Festplatten, Tonbänder, E-Mails, Voicemails sowie digitale und Audiodateien) aufbewahren. Sie müssen auch alle anderen

Materialien aufbewahren, wenn Sie dazu aufgefordert werden, z. B. Benachrichtigung zur Dokumentenaufbewahrung. Wenn Sie Zweifel hinsichtlich der Richtigkeit des Löschens oder der Vernichtung von Materialien oder Dokumenten in diesem oder einem anderen Zusammenhang haben, müssen Sie sich im Voraus an einen Compliance-Beauftragten wenden. Wenn Sie Grund zur Annahme haben, dass andere Personen Dokumente oder Gegenstände, die für eine Untersuchung oder sonstige rechtliche Angelegenheiten relevant sein könnten, unrechtmäßig vernichtet oder gefälscht haben oder dies in Betracht ziehen, wenden Sie sich sofort an einen Compliance-Beauftragten.

DISZIPLINARISCHE MASSNAHMEN

Wenn nach den vor Ort geltenden Gesetzen zulässig, kann Paramount Disziplinarmaßnahmen gegen jeden Mitarbeiter oder Direktor ergreifen, der direkt oder indirekt Handlungen autorisiert oder sich an solchen beteiligt, die gegen diese Richtlinie verstoßen. Dies umfasst auch die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses oder eine Suspendierung ohne Bezahlung.

RECHTLICHE KOOPERATION

Als Mitarbeiter von Paramount kooperieren wir mit dem Unternehmen im Zusammenhang mit Ansprüchen und rechtlichen Angelegenheiten, die von Dritten im Zusammenhang mit dem Geschäft von Paramount vorgebracht werden. Diese Verpflichtung dauert nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses für alle rechtlichen Angelegenheiten im

Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit von Paramount fort, die sich auf die Zeit beziehen, während der Sie beim Unternehmen beschäftigt waren. Zur erforderlichen Kooperation gehören die unverzügliche Benachrichtigung des General Counsel von Paramount und die Befolgung von dessen rechtlischem Rat, wenn Sie informell aufgefordert werden oder rechtlich verpflichtet werden, Informationen, Zeugnisse oder Dokumente (einschließlich elektronischer Dokumente) in irgendeiner Angelegenheit, die sich direkt oder indirekt auf Paramount bezieht, bereitzustellen oder herauszugeben. Wenn Ihre Kooperation nach Beendigung Ihres Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist, wird Paramount versuchen, jegliche Unterbrechung Ihrer Zeitpläne auf ein Minimum zu beschränken, soweit dies mit den Interessen von Paramount in der jeweiligen Angelegenheit vereinbar ist, und Sie für alle angemessenen Auslagen entschädigen, die Ihnen im Zusammenhang mit Ihrer Kooperation entstehen.

AUßERKRAFTSETZUNG UND OFFENLEGUNG

Diese Erklärung ist auf der öffentlichen Website von Paramount unter <https://www.Paramount.com>, auf der Paramount-Intranetseite, den Intranetseiten anderer Unternehmen und unter <https://BCS.Paramount.com> zu finden.

Von Zeit zu Zeit kann Paramount Bestimmungen dieser Erklärung außer Kraft setzen. Mitarbeiter, die der Auffassung sind, dass eine Außerkraftsetzung erforderlich ist, sollten dies mit einem Mitarbeiter der

Personalabteilung, einem Compliance-Beauftragten oder der zuständigen Rechtsabteilung Ihrer Geschäftseinheit besprechen. Vorstandsmitglieder wenden sich an den Corporate Secretary von Paramount. Jede Außerkraftsetzung dieser Erklärung für einen Mitarbeiter muss von einem Compliance-Beauftragten genehmigt werden.

Nur der Vorstand oder einer seiner Ausschüsse kann eine Außerkraftsetzung für Führungskräfte oder Direktoren von Paramount beschließen, und eine solche Außerkraftsetzung muss gemäß geltendem Recht gegenüber den Aktionären von Paramount offengelegt werden.

SCHLUSSFORMEL

Paramount schätzt Ihre harte Arbeit und Ihren Einsatz für unser Unternehmen. Sie haben eine wichtige Funktion, wenn es darum geht, dass Paramount ein verantwortungsbewusstes Mitglied der Geschäftswelt ist und bleibt und stets einen ethisch einwandfreien und sicheren Arbeitsplatz bieten kann. Paramount erwartet von Ihnen, diese Erklärung nicht nur wörtlich, sondern auch dem Geist nach zu befolgen. Sie dürfen nicht versuchen, auf Umwegen etwas zu erreichen, was die Richtlinien verbieten. Darüber hinaus dürfen Sie sich nicht an Aktivitäten beteiligen, die dazu auffordern, gegen diese Richtlinien zu verstoßen, oder dies in irgendeiner Weise fördern oder unterstützen. Ihre Unterstützung, sowohl durch die Befolgung dieser Erklärung als auch dadurch, dass Sie Paramount auf jedes Fehlverhalten aufmerksam machen, ist für unseren Erfolg von unschätzbarem Wert.

