



הצהרת התנהגות עסקית גלובלית

גרסאות PDF (במספר שפות) זמינות בכתובת [BCS.Paramount.com](https://www.BCS.Paramount.com)



תוכן העניינים

BCS



03	הצגת הצהרת ההתנהגות העסקית	01	תחומי האחריות המשותפים שלנו
	מדוע חשובה הצהרת		הערכים של Paramount
	Paramount ההתנהגות העסקית הגלובלית של	06	תחומי האחריות של העובדים
03	04	07	תחומי אחריות של מנהלים, דירקטורים
	05	08	ושותפים עסקיים
		02	עמידה בסטנדרטים של הצהרת ההתנהגות
			העסקית שלנו על ידי הצגת
			שאלות ודיווח על חששות
09	09		השמעת קול ובקשת הכוונה
	10		השמעת קול ומדיניות למניעת התנכלות
	11		דיווח על חששות
		03	יצירת מקום עבודה נהדר
	12		הערכת גיוון והכללה
	14		קידום מקום עבודה ללא הטרדה
	16		שמירה על בריאות ובטיחות במקום העבודה
		04	לפעול לטובתה
			הימנעות מניגודי עניינים
			התנהלות בכל הנוגע למתנות, אירוח ומחוות
			עסקיות אחרות
			סודיות, סחר במידע פנים וגילוי הולם

של Paramount 17

17	הימנעות מניגודי עניינים
18	התנהלות בכל הנוגע למתנות, אירוח ומחוות
20	עסקיות אחרות
	סודיות, סחר במידע פנים וגילוי הולם

22	להיות שגרירים של הארגון	05
22	שימוש אחראי במדיה החברתית	
23	לדבר בשמה של החברה	
25	השתתפות בתהליך הפוליטי	
26	הגנה על המידע והנכסים של Paramount	06
26	שימוש בנכסים של Paramount והגנה עליהם	
	הגנה על נתוני Paramount ועל מידע	
27	אישי	
29	שמירה על זכויות קניין רוחני	
31	ניהול עסקים בצורה הוגנת וישרה	07
31	מניעת שוחד ושחיתות	
33	זיהוי ומניעת הלבנת הון	
	ציות לסנקציות בינלאומיות	
	ולבקרות ייצוא ולחוקים למניעת חרם ולמניעת	
34	עבדות מזדרזת	
36	ציות לחוקי התחרות	
37	שמירה על רשומות מלאות ומדיקות	
39	מניעת העלמת מס וסיוע להעלמת מס	
40	מידע נוסף	08
41	חיגור למוקד OPENLINE ללא תשלום ברחבי העולם	
42	הערות חשובות ומשאבים	

מדוע חשובה הצהרת ההתנהגות העסקית הגלובלית של PARAMOUNT

הודעה מאת בוב באקיש (Bob Bakish)

צוות יקר,

בזכות הכישרון, העבודה הקשה והיצירתיות שלכם, אנו חושפים את עוצמת התוכן ומפתחים את Paramount לקראת העתיד. כדי לנצל את המומנטום שלנו, עדיין חשוב ביותר שנפעל בהתאם למערך ליבה של שיטות עבודה אשר מנחות את האופן שבו אנו מנהלים עסקים ומשקפות את ערכי החברה שלנו.

הצהרת ההתנהגות העסקית הגלובלית של Paramount, או BCS, מגדירה שיטות עבודה נפוצות אלה עבור כל חברי וחברות הארגון הגלובלי שלנו. ה-BCS מתארת את הציפיות המשותפות שלנו להתנהלות הולמת במקום העבודה ואת האחריות האתית והמשפטית האישית שלנו כעובדי Paramount. היא מדגישה את המחויבות שלנו לטיפוח תרבות של נשיאה באחריות והכללה, ומציעה הנחיות שיסייעו לנו להתמודד עם מצבים קשים ורגישים בעבודה. התייחסו ל-BCS שלנו כקוד ההתנהגות של Paramount.

כל הקהילה שלנו חייבת לציית לסטנדרטים אתיים אלה, לכן, אנא עיינו ב-BCS וזכרו את המדיניות שלנו בפעילויות היומיומיות שלכם. אם יש לכם שאלות או חששות, צרו קשר עם צוות הציות הגלובלי של Paramount בכתובת GlobalCompliance@paramount.com.

אף על פי שה-BCS היא מקיפה, שום קוד התנהגות לא יכול להתייחס לכל מצב שעשוי לקרות בסביבה העסקית המורכבת שלנו. אם ייוודע לכם על הפרה אפשרית של המדיניות שלנו, אנו מבקשים שתשמיעו את קולכם ותדווחו את חששותיכם למנהל שלכם, לראש המחלקה שלכם, לשותף העסקי שלכם במשאבי אנוש או לכל אחד מממוני הציות או היועצים המשפטיים של Paramount.

אם תעדיפו לקבל תמיכה ממישהו מחוץ למיקום או לצוות שלכם, אנא צרו קשר עם Openline, מוקד הסיוע לדיווח שלנו, בטלפון בכל עת, ותוכלו להישאר OPENLINE-ניתן לבצע שיחות ל-openline.paramount.com 855-833-5027 או באמצעות ביקור בכתובת בעילום שם אם תרצו. אנא שימו לב שכל חשש שתציגו יישמר חסוי ככל האפשר, ואנו אוסרים בתוקף על כל התנכלות באנשים שעושים את הדבר הנכון ומשמיעים את קולם.

אני מעריך את השותפות שלכם במאמץ הזה בעודנו מתקדמים יחד.

בברכה, בוב



יישום הצהרת ההתנהגות העסקית שלנו



מה לעשות אם יש לך שאלות

אם יש לך שאלה או שאתה זקוק להנחיות נוספות לגבי הנושאים המופיעים בהצהרה, היעזר במשאבים הבאים:

- המנהל שלך
- נציג ממחלקת משאבי אנוש
- ממונה על ציות

אם אתה מכהן בדירקטוריון, היעזר במזכיר החברה או בממונה הראשי על הציות של Paramount.

מהי הצהרת ההתנהגות העסקית?

הצהרת ההתנהגות העסקית (BCS) של Paramount היא קוד ההתנהגות שלנו. היא מתווה את אמות המידה שלנו המגדירות את הציפיות מכל מי שעובד ב-Paramount, שפועל בשמה או שמקושר אליה בדרך אחרת, הן מבחינת אמות מידה אתיות גבוהות והן מבחינת הציות לכל החוקים החלים.

כל העובדים נדרשים לקרוא, להכיר ולאשר נכונות לציית ל-BCS.

על מי חלה הצהרת ההתנהגות העסקית?

אמות המידה וההנחיות הנידונים כאן, יחד עם כל כללי המדיניות הקשורים, חלים על כל

- העובדים
- הממונים; וכן
- הדירקטורים של Paramount וחברות הבת שלה

בנוסף לכך, אנחנו מצפים מכל הספקים שלנו, הקבלנים העצמאיים שלנו, הסוכנים שלנו ושאר הגורמים המנהלים עסקים עם החברה או הפועלים בשמה, לקיים אמות מידה גבוהות באותה הרמה. Paramount נחושה בדעתה לנהל עסקים רק עם אותם ספקים שחולקים את מחויבותה ליושרה. כל הספקים של Paramount צריכים להכיר את ה-BCS ואת **מדיניות התאימות לספקים של Paramount**.

אין לפרש דבר בהצהרה זו כהגבלה של זכויותך או כאיסור או הגבלה בכל אופן אחר של השתתפותך בכל פעילות המוגנת על פי חוק יחסי העבודה הלאומי של ארה"ב.

מידע נוסף:

ה-BCS משמשת כקוד ההתנהגות הגלובלי שלנו, אך אף מדריך יחיד אינו יכול לסכם את כל הבעיות ונהלי המדיניות החלים בארגון גלובלי. בנוסף לנהלי המדיניות המופיעים ב-BCS, ישנם מגוון **נהלי מדיניות** מחלקתיים חשובים, החלים בהקשרים ספציפיים. נהלים אלה זמינים באינטראנט שלנו, והעובדים צריכים לשים לב גם אליהם ולהתייחס אליהם. בנוסף, Paramount ונהלי המדיניות המפורטים ב-BCS תמיד ייקחו בחשבון את החוק המקומי.

איתור המידע העיקרי בכל סעיף

איך מסמך הצהרת ההתנהגות העסקית מסודר?

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית?
 סעיף זה כולל רשימה של נקודות המציינות דוגמאות ספציפיות להתנהגויות שיש לבצע או להימנע מהן כדי לציית לכל מדיניות.

למי לפנות עם שאלות בתחתית כל מדיניות מופיעה כתובת דוא"ל פנימית עבור חברי צוות Paramount שהינם אנשי לשאלות ספציפיות בנוגע לאותה מדיניות.

לפנול לטובתה של Paramount

הימנעות מניגודי עניינים

עבודה?

אינטרס פיננסי אישי בנסקה של Paramount.

קבלת מתנה מספק תוך הפרת מדיניות החברה.

א-עמידה בחתום האחריות הקשורה לעבודה ב-Paramount עקב עבודה שגויה.

קבלת משרה חיצונית (למשל – הפסקה בחברה אחרת או משרה בדייקטוריון) שלא נחשפה ואושרה באופן רשמי.

הפניות חדמנות עסקיות שהגמלה במסגרת העבודה שלנו לרשותות האישיות שלנו, כששומות זו אינה מעלת לטובתה של Paramount.

מדוע זה חשוב

כדי ששלו מזלזלח ודור שמועסקים שלנו שאשגנו. אנוט צוריים לקבל את ההחלטות הנכונות ביותר שאפשר.

ניגוד עניינים מתרחשים כשאנו מעורבים במשתתפים או אישיים מפרטים לימול שלנו לקבל החלטות עסקיות שקולות ואובייקטיביות בשמה של החברה. הבסיס לכל מצב של ניגוד עניינים (או למראית עין של סכנת פסולת) הוא נאמנות החיובי בין האינטרסים האישיים שלך לבין האינטרסים של Paramount.

אנוט מוכרים לפנול חמדי לטובתה של חברת Paramount בכל פנול מסחריות עם עדים שלישיים, ספקים, לקוחות או קבלים. אפילו מראית עין של ניגוד עניינים עלולה לערער את הושרה והמסמך שלנו בקרב עמיתים לעבודה, לקוחות, ספקים והציבור.

אנוט נקטים צעדים כדי להמנע ממצבים שכמה האמנות שלנו תחיה בין כותבה של Paramount לבין האינטרסים והקשרים האישיים שלנו כדי לדחל על מצבים כאלו. כאשר Paramount בודקת דיווחים על ניגוד עניינים פנשיים או סונפציילים, אר קפידה חמדי להבא בהשגן את החוק המקומי.

דוגמאות לניגוד עניינים:

- עבודה אצל לקוח, ספק או מתחרה של Paramount, או אצל אולטיטו סקונס ב-Paramount או בעשייה שלנו, או קבלת תשלום לשרה מפרמט אל.
- העסקת ספק שנמא בעבודת או בהיחל של בן משפחה.

מדוע זה חשוב

הסבר על חשיבות הנושא בהקשר של הניהול המוצלח של עסקינו, ביצוע התפקידים המוטלים עלינו והאחריות שלנו בתור אזרחים גלובליים טובים.

מדוע זה חשוב

הסבר על חשיבות הנושא בהקשר של הניהול המוצלח של עסקינו, ביצוע התפקידים המוטלים עלינו והאחריות שלנו בתור אזרחים גלובליים טובים.

קישורים למשאבים מפורטים יותר

חלק מנהלי המדיניות המופיעים ב-BCS כוללים קישורים שמפנים אותנו להנחיות ולנהלי מדיניות מפורטים יותר הקשורים לנושא זה (באינטראנט שלנו).

• הסעיף הראשון מסביר מדוע ה-BCS חשובה ומהם המשאבים הנחוצים כדי להשתמש בה. הוא מתמקד בערכים שלנו, באופן שבו ניתן להביע חששות ובהוראות הכלליות לשימוש במסמך זה.

• הסעיף השני מספק הנחיות לגבי נושאי מדיניות ספציפיים. כל מדיניות מכילה מידע ומשאבים דומים.

הערכים של PARAMOUNT

הערכים שלנו

אופטימיות ונחישות

אנחנו חולקים אמונה חיובית שאנחנו יכולים לנווט ולשגשג בנוף שלפנינו.

שיתוף פעולה והכללה

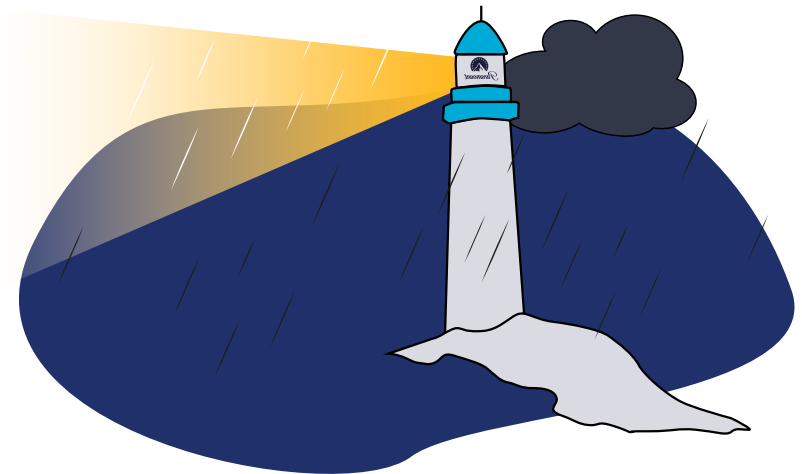
אנחנו מאמצים קולות חדשים ומגוונים, פועלים בזהירות ועובדים יחד כדי ללכוד הזדמנויות ולהתמודד עם אתגרים.

זריזות ויכולת הסתגלות

אנחנו חושבים באופן יזמי, מתאימים את עצמנו לשינויים ונעים במהירות כדי לצפות וליצור את העתיד לבוא.

אלה העקרונות שאנו חולקים אחת Paramount כקהילת

הם מגדירים את האידאלים שאליהם אנו שואפים, ומנחים את האופן שבו אנו עושים עסקים ומתייחסים זה לזה. ביחד, הערכים שלנו מהווים את הבסיס שעליו מושתתות החברה שלנו והתרבות הארגונית שאנו שואפים לבנות.



תחומי האחריות של העובדים

האחריות שלך להכיר את הצהרת ההתנהגות העסקית

אנא קרא בעיון את ה-BCS, וודא שאתה מבין כל סעיף.

כעובד, אתה מחויב להכיר את התוכן של ה-BCS, לשאול שאלות כאשר משהו אינו ברור ולדווח על חששות לדרגים בכירים יותר כשאתה נתקל בהתנהגות מעוררת חשד.

הוסף מסמך זה למועדפים שלך, שמור אותו ועיין בו באופן קבוע

ה-BCS מהווה משאב עסקי חשוב שעליך להיעזר בו באופן קבוע – בפרט כאשר יש לך שאלה בנוגע לבחירת דרך הפעולה האתית, תוך ציות לחוק ובהתאם ליעדים העסקיים שלנו. אנו ממליצים בחום להוסיף למועדפים קישור ל-BCS בכתובת [BCS.Paramount.com](https://www.bcs.paramount.com) כדי שתמיד תוכל לגשת לעותק בעת הצורך.

ה-BCS מביאה לידי ביטוי את מחויבותה של Paramount לפעול בצורה אתית ובהתאם לחוקים החלים עלינו בכל מקום שבו אנחנו מנהלים עסקים. היא גם מיועדת לשמש בתור משאב מעשי בנושאי אתיקה וציות לחוק, ומספקת מידע והנחיות שיעזרו לנו לעשות תמיד את הדבר הנכון.

ה-BCS משלבת סקירה של נהלי המדיניות של החברה בנושאים השונים הכלולים בה. ההבנה של ה-BCS והציות לה יעזרו לנו לשמר תרבות של יושרה וכבוד כלפי החוק. תרבות זו חיונית כדי שנוכל לזכות באמון של בעלי העניין הרבים שלנו ולשמר אותו, וכדי להגן על המוניטין שלנו וההצלחה העסקית שלנו לטווח ארוך.

רבות מההוראות הכלולות ב-BCS מבוססות על חוקים ועל כללים ותקנות ממשלתיים החלים על עובדי Paramount ועל הדירקטורים שלה בכל מקום בעולם שבו אנחנו מנהלים עסקים.

כללי מדיניות אחרים משקפים את נחישותה של Paramount לקיים מקום עבודה הפועל לפי החוק ומקפיד על כללי האתיקה, אשר מועיל לעסקים ולא ניתן למצוא בו שום צורה של אפליה והטרדה.

מדוע הצהרת ההתנהגות העסקית שלנו חשובה כל כך?

החברה שלנו היא קהילה. בתור קהילה, עלינו לדרוש מעצמנו ומהאנשים שסביבנו לשאת באחריות ולהתנהג באופן שמקדם תרבות ארגונית שתאפשר לכל אחד ואחת מאיתנו לשגשג. כולנו עוזרים ליצור את המציאות הזו כאשר אנו מונחים על ידי הערכים שלנו ופועלים לפי הסטנדרטים שהצבנו בהצהרת ההתנהגות העסקית הגלובלית.

הדרכה מקוונת נוספת

בנוסף למסמך זה, תעבור גם [הדרכה מקוונת](#) שתספק לך הסבר נוסף על ההוראות השונות של ה-BCS והמדיניות שעומדת בבסיסה. לאחר השלמת הדרכה זו, תתבקש לאשר שאתה מבין את ה-BCS ושפרטים מסוימים שמסרת מלאים ומדויקים.



תחומי אחריות של מנהלים, דירקטורים ושותפים עסקיים

מנהלים ומפקחים

אלו מביננו שמובילים ומנהלים אנשים אחרים נושאים באחריות נוספת לשמש כמודל לחיקוי ולהפגין את ההתנהגות שאנו מצפים לראות כדי ליצור אווירה אתית איתנה ולשקף את הערכים המשותפים שלנו. כמנהל או מפקח, מוטלת עליך האחריות:



הקפד כי כל הפרה ממשית או פוטנציאלית של ההצהרה תטופל או תעלה לדרגים בכירים יותר באופן מיידי.

עליך להיות מודע לחוקים, לתקנות, לכללי המדיניות, לנהלים ולתהליכים הרלוונטיים לתחומי האחריות שלך.



עליך לטפח אווירה שבה העובדים מרגישים בנוח לגשת אליך עם שאלות הקשורות להתנהגות וציות (ועליך לבקש סיוע, במידת הצורך, מאדם בכיר יותר, ממחלקת משאבי אנוש או מהמחלקה המשפטית).



עליך להעצים את הצוותים שלך ולוודא שיש להם את הידע, ההכשרה והמשאבים הנחוצים כדי לציית לחוק, להצהרה זו ולכללי המדיניות והנהלים של Paramount.



אתה קובע את הציפיות ואת הטון עבור העובדים הכפופים לך; לכן, אנו מצפים ממך להוות דוגמה, להפגין מעורבות ולקדם תרבות של יושרה וציות לחוק באמצעות מנהיגות אישית.



דרוש מהעובדים לעמוד בסטנדרטים גבוהים, יותר מאשר רק "לציית לכללים"; ציין לשבח עובדים שמתנהגים באופן שמשקף את הערכים שלנו, והפנה את תשומת ליבם של העובדים האחרים להתנהגות זו.



ספק ושותפים עסקיים

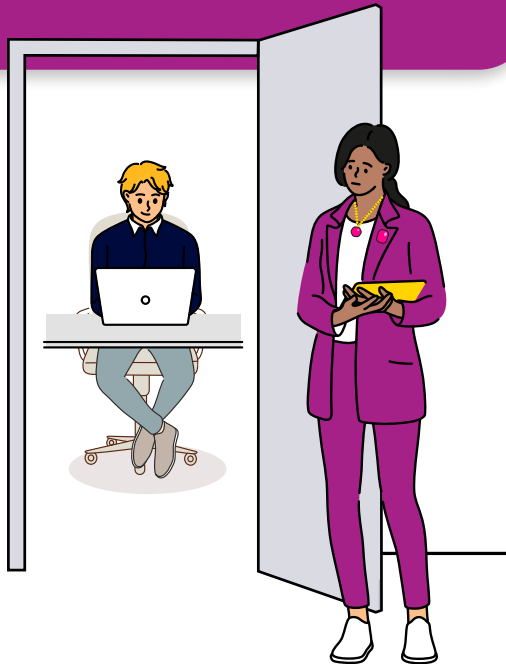
שיתוף פעולה עם ארגונים חיצוניים מהווה חלק בלתי נפרד מניהול עסקים. ניתן להתייחס לארגונים אלו בתור שלוחה של Paramount, ולכן יש חשיבות מכרעת לכך שהם יצייתו לאותם סטנדרטים גבוהים שאנו דורשים מהעובדים שלנו לציית להם. אנו מצפים מכל הספקים והשותפים העסקיים לבחון, להבין ולקיים את **מדיניות הציות לספקים** שלנו ואת ההוראות הרלוונטיות בהצהרת ההתנהגות העסקית של Paramount.

דירקטורים

אם אתה מכהן בדירקטוריון ויש לך שאלות או שאתה זקוק להנחיות נוספות לגבי הנושאים המופיעים בהצהרה זו, התייעץ עם הממונה הראשי על הציות או עם מזכיר החברה של Paramount.

השמעת קול ובקשת הכוונה

Paramount אוסרת על התנכלות כלפי אנשים שמביעים חשש הקשור ליושרה או שעוזרים לטפל בחשש כזה בתום לב. התנכלות מנוגדת לערכים שלנו ועלולה לגרום לנקיטת צעדים משמעתיים, כולל פיטורין.



אנו מעודדים השמעת קול

באותה המידה, עלינו להשמיע את קולנו כשאנחנו נתקלים בהתנהגות בלתי הולמת או מפוקפקת בעבודה. תרבות שבה מעודדים את העובדים להשמיע את קולם מטפחת אווירה של יצירתיות וחדשנות, ומעצימה כל אחד מאיתנו לפעול בעצמו כשגריר ולקדם תרבות אתית, את הערכים שלנו ואת אמות המידה שלנו לגבי ההתנהגות המצופה מהעובדים, כפי שהיא מתוארת בהצהרת התנהגות עסקית זו. זו הסיבה לכך שיצרנו מדיניות ספציפית שחלה על כל Paramount, שמטרתה להסביר את הציפיות שלנו לגבי השמעת קול ומניעת התנכלות.

דיווח על חששות לדרגים בכירים יותר

המדיניות של Paramount בנושא [השמעת קול ומניעת התנכלות](#) מבהירה את הציפיה הכללית מהעובדים להשמיע את קולם ולהביע חששות אם הם נתקלים בהתנהגות שסותרת, לדעתם, את ההנחיות המופיעות בהצהרת ההתנהגות העסקית. אם אינך מרגיש בנוח לגשת לממונה הישיר שלך עם חשש כלשהו, המדיניות שלנו גם כוללת מידע חשוב המסביר [כיצד ניתן להפנות חששות לדרג בכיר יותר או לדווח בעילום שם \(בכפוף לחוק המקומי\)](#).

כדי לעודד יצירתיות וחדשנות, עלינו גם לטפח סביבת עבודה שבה אנשים מרגישים בנוח לשתף את רעיונותיהם ולהעלות את חששותיהם. החברה שלנו פורחת כשאנשים מוכנים לשתף נקודות מבט מגוונות ולהציג גישות שונות מהמקובל.



השמעת קול ומדיניות למניעת התנכלות

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- ▶ אנחנו משמיעים את קולנו, שואלים שאלות ומביעים חששות כאשר אנחנו מבחינים בהתנהגות שעלולה להפר את כללי המדיניות הכלולים בהצהרת ההתנהגות העסקית של Paramount ובכל מדיניות חברה אחרת.
- ▶ אנחנו אחראים באופן אישי להבעת חששות (ולדיווח עליהם בשלב מוקדם) – מבלי לחכות שמישהו אחר יעשה זאת.
- ▶ אנחנו מדווחים על כל חשש שיש לנו לגבי הטרדה ואפליה, בין שהם היו כלפינו או כלפי אחרים.
- ▶ אנחנו משתמשים בערוצי דיווח חלופיים אם אנחנו מרגישים לא בנוח להביע את החשש שלנו בתוך המחלקה או האתר שלנו.
- ▶ אנחנו מכירים את OPENLINE, המוקד של Paramount לדיווחים בעילום שם.
- ▶ לעולם איננו מתנכלים לעובד אחר בגלל שהגיש דיווח או בגלל שסייע להגיב לדיווח שנעשה בתום לב.

מדוע זה חשוב

כולנו רוצים לעבוד במקום עבודה אתי ומכבד, המאפשר לנו להתבטא, להשמיע את קולנו ולשאול שאלות.

בכל ארגון גדול יש מדי פעם בעיות, אבל התנהגות בלתי תקינה פורחת כאשר אין מי שמתנגד לה או כאשר אף אחד אינו מתייחס אליה או מדווח עליה.

לכן, לכל אחד ואחת מאיתנו יש אחריות – כלפי עצמנו, כלפי החברה וכלפי עמיתינו – לשאול שאלות, להביע חששות ולדווח על כל התנהגות בלתי הולמת. בתור ארגון, Paramount מוודאת שתמיד יהיה לעובדים מקום בטוח להביע חששות בתום לב. אנו מתייחסים לדיווחי העובדים ברצינות רבה. לכן Paramount אוסרת על התנכלות כלפי אנשים שמביעים חשש הקשור ליושרה או שעוזרים לטפל בחשש כזה בתום לב.

עובדי Paramount נדרשים לדווח על התנהגות שעלולה להפר את נהלי המדיניות המפורטים ב-BCS או על כל מקרה או חשש להטרדה או אפליה פוטנציאלית, כדי להבטיח שהם יטופלו במהירות ובאופן הולם (בכפוף לחוק המקומי).



לקבלת מידע נוסף, פנה למשרד הציות הגלובלי

דיווח על חששות

שימוש במוקד OPENLINE לדיווח

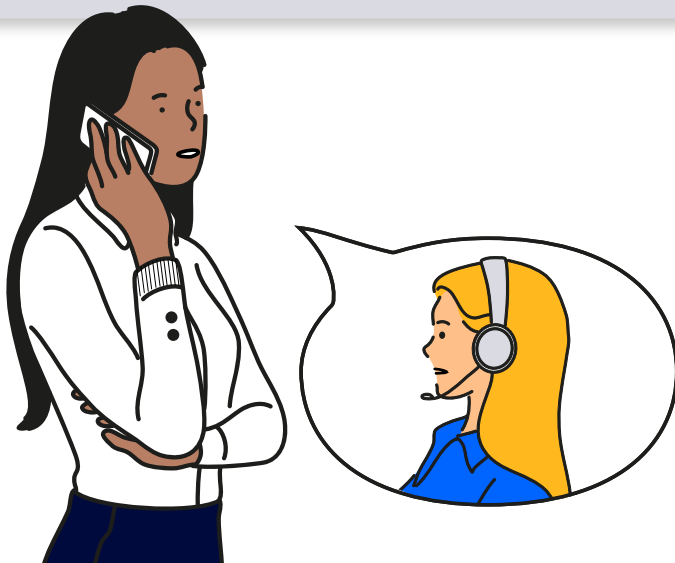
אם אתה מעדיף לדון בשאלות או בחששות שלך עם מישהו חיצוני שאינו מעורב בצוות או באתר שלך, באפשרותך למסור דיווח באמצעות **OPENLINE**, המוקד של Paramount לדיווחים בעילום שם. ניתן למסור דיווחים ל-OPENLINE 24 שעות ביממה, 7 ימים בשבוע. תוכל לבחור להישאר בעילום שם (בכפוף לחוק המקומי). עם זאת, מוטב להזדהות משום שזה מאפשר לנו לחזור אליך ולקבל מידע באמצעות הטלפון או המחשב OPENLINE-מפורט יותר במידת הצורך. באפשרותך לגשת ל

התקשר למוקד OPENLINE בחינם במספר 1-855-833-5027 או לחץ [כאן](#) כדי למצוא את המספר החינמי במדינה שלך.

נוהלי דיווח לחברי הדירקטוריון

חברי הדירקטוריון צריכים לדווח למזכיר החברה או לראש ועדת הפיקוח והמינוי על כל חשש.

בקר באתר OPENLINE בכתובת OPENLINE.Paramount.com



אפשרויות לדיווח על חששות

המנהל שלך: אם אתה מרגיש בנוח לדבר עם המנהל הישיר שלך, הוא אינו מעורב בהתנהגות הפסולה לכאורה, קבע עימו פגישה בארבע עיניים כדי לדבר על החששות שלך.

אבל: אם אינך מרגיש בנוח לדבר עם המנהל שלך, נסה:

את הנציג שלך במחלקת משאבי אנוש

או

את ראש המחלקה שלך

אבל: אם אינך מרגיש בנוח לדבר עימם, נסה:

את צוות קשרי העובדים

או

עורך דין ביחידה העסקית שלך

אבל: אם אתה מעדיף שלא לפנות לאף אחד מהם, תוכל עדיין לנסות:

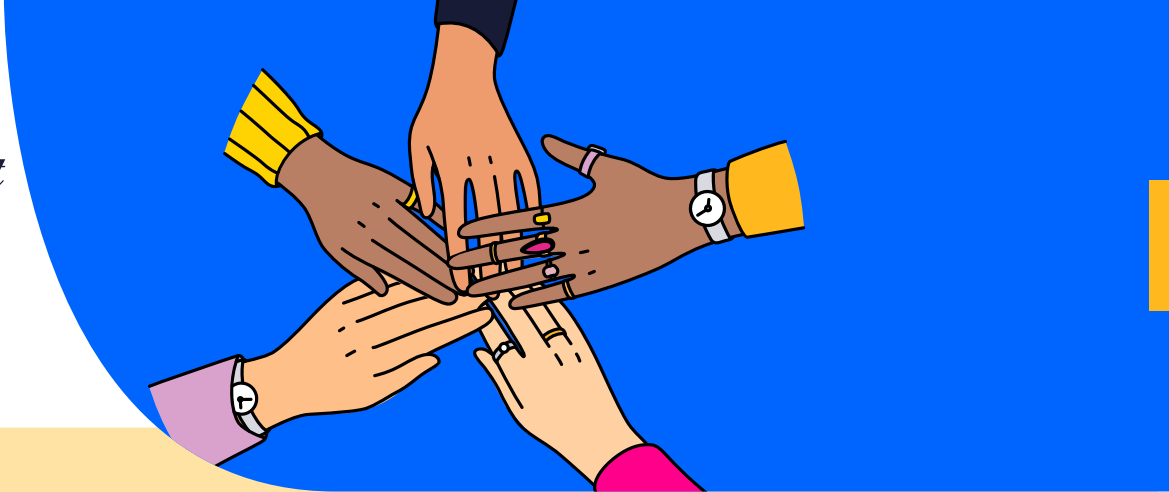
או

את הממונים על הציות של Paramount

או

את היועץ המשפטי הראשי של Paramount

תמיד תוכל לעקוף את כל הערוצים שלעיל ולמסור דיווח בעילום שם ישירות דרך **OPENLINE**.



הערכת גיוון והכללה

מדוע זה חשוב

אנו מחויבים להפוך את החברה שלנו למקום של הכלה המשקף את הגיוון בקרב הקהלים שלנו, מוקיר אותו ומרומם אותו. אנחנו מתמקדים ביצירת סביבה שתומכת בכל האנשים שלנו, מבחינה מקצועית ואישית, כדי לוודא שנוכל להיות נאמנים לעצמנו בעבודה ולעודד יצירתיות, חדשנות ותוצאות באמצעות חיבור למגוון רחב של עובדים, קהלים ושותפים.

בנוסף לכך, עבודה עם עסקים בבעלות מגוונת וכן התקשרות עם ארגונים עסקיים בבעלות בני מיעוטים ומוסדות פיננסיים בבעלות בני מיעוטים משפיעה באופן חיובי על הקהילה הסובבת אותנו. באמצעות התקשרות עם ספקים אלה, אנחנו עוזרים להגדיל את ההוצאות והצריכה ברמה המקומית, תוך שיפור הקהילות שבהן הלקוחות, הצרכנים והעובדים שלנו חיים ועובדים. יתר על כן, כאשר אנו נעזרים בספקים מגוונים, הדבר מקדם תחרות בשרשרת האספקה ומאפשר לנו להכיר פתרונות עסקיים חדשים וחדשניים.

משאבים נוספים

- [מרכז המשאבים של משרד הכלכלה הגלובלי](#)
- [הרשמת חבר חדש לקבוצות משאבי עובדים](#)
- [תוכניות גיוון והכללה של Paramount](#)
- [אתר האינטרנט של Paramount לגיוון ספקים](#)

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- ◀ אנחנו מקדמים יחס שוויוני לכל העובדים.
- ◀ אנחנו מוודאים שכל ההחלטות הקשורות לתעסוקה מבוססות על יכולות אישיות וצרכים עסקיים, ואינן מתייחסות לנושאים כגון גזע, צבע עור, מוצא אתני, דת, אמונה, מין, נטייה מינית, מגדר, זהות מגדרית, ביטוי מגדרי, גיל, מצב משפחתי, גובה, משקל, מוגבלות, שירות צבאי, מעמד אזרחי או כל מאפיין אישי אחר המוגן בחוק החל.
- ◀ אנחנו מיישמים מחויבות זו בכל היבט של העסקים והפעילות שלנו, החל מהתוכניות והסרטים שאנחנו יוצרים וכלה בהטבות, בתוכניות, בהעסקה ובפיתוח של העובדים שלנו.
- ◀ אנחנו מזהים ומכבדים את הערך הטמון בגיוון של אנשים ורעיונות במקום העבודה, דבר המאפשר לכל אחד ואחת מאיתנו להביע את דעתנו ולממש את מלוא הפוטנציאל שלנו.
- ◀ אנשים בעמדות מנהיגות לוקחים אחריות על יצירה, פיתוח, קידום ועידוד של כוח עבודה מגוון ורב-תרבותי, ונדרשים לתת דוגמה – כל היום, מדי יום – באופן שבו הם מתנהגים, ולהציב את עקרונות הגיוון וההכללה בראש סדר העדיפויות בכל רחבי Paramount.





הערכת גיוון והכללה

שאלות נפוצות

ש: מהו גיוון?

ת: גיוון הוא הערך או שיטת העבודה של ההכללה או יצירת המעורבות של אנשים ממגוון רחב של רקעים שונים, כולל, בין היתר, גזע ומוצא אתני, מגדר וזהות ומגדרית, נטייה מינית, מעמד סוציו-אקונומי, שפה, תרבות, מוצא לאומי, מחויבויות דתיות, גיל, סטטוס מוגבלות והשקפות פוליטיות.

ש: מהי הכללה?

ת: הכללה היא מצב שבו אדם זוכה לכבוד, להערכה ולתמיכה.

ש: מהן קבוצות משאבי עובדים וכיצד אפשר להצטרף אליהן?

ת: קבוצות משאבי העובדים (ERGs) של Paramount מציעות סדנאות לפיתוח מיומנויות, יוזמות חניכה, פאנלים ממוקדים בעסקים, הזדמנויות לנטוורקינג, פרויקטים של שירות קהילתי וחגיגות חודש תרבות/מורשת, כדי להמשיך ולהפגין את המחויבות של Paramount לבניית תרבות ארגונית של הכללה והשתייכות. כדי לקחת חלק באחת מקבוצות משאבי העובדים, יש למלא את טופס החברות [כאן](mailto:GlobalInclusion@Paramount.com) או לשלוח הודעת דוא"ל לכתובת GlobalInclusion@Paramount.com.

ש: אילו תוכניות ומשאבים לגיוון והכללה (D&I) יש ל-Paramount?

ת: תוכניות הגיוון וההכללה של Paramount כוללות את Nick Artist Program, Paramount Showcase, Nick Writing Program, Paramount Writers Mentoring, Music Showcase, Directing Initiative Program, Paramount-I Viewfinder Emerging Directors Program, Supplier Diversity Program. קבל מידע נוסף על תוכניות הגיוון וההכללה שלנו [כאן](#) או צפה ב**דוח ה-ESG של Paramount**.

ש: מהו גיוון ספקים?

ת: תוכניות גיוון הספקים הן חלק מהמאמצים שארגונים נוקטים כדי לכלול קטגוריות מגוונות של ספקים בתהליך המיקור שלהם. המשתתפים בתוכנית גיוון הספקים של Paramount יכולים להיות בעלי הסמכה חיצונית או שניתן להסמיך אותם באמצעות תהליכים פנימיים מאושרים, והם כוללים עסקים בבעלות נשים, בבעלות אנשים מקהילת הלהטב"ק+ ובבעלות יוצאי צבא.

ש: אילו קטגוריות מגוונות נכללות בתוכנית גיוון הספקים?

ת: כדי להשתתף בתוכנית גיוון הספקים של Paramount, על הספקים להחזיק בהסמכה תקפה לעסק בבעלות בני מיעוטים, בבעלות נשים, בבעלות לסביות, הומוסקסואלים, ביסקסואלים או טרנסג'נדרים, בבעלות אנשים עם מוגבלויות או בבעלות יוצאי צבא, או להשלים הסמכה עצמית באמצעות אחד התהליכים המאושרים של Paramount.

למידע נוסף על תמיכה בגיוון והכללה, צור קשר עם [המשרד להכללה גלובלית](#).

אם יש לך חששות כלשהם בנוגע להפרות פוטנציאליות של מדיניות זו, אנא צור קשר עם [נציג משאבי האנוש שלך](#) או עם [צוות קשרי העובדים](#).



קידום מקום עבודה ללא הטרדה

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- ▶ אנחנו מכירים את **המדיניות למניעת אפליה והטרדה של Paramount** ואת ההנחיות המופיעות בהצהרה הזאת לגבי הערכת גיון והכללה, ומציינים להן.
- ▶ לעולם איננו אומרים דברים בלתי הולמים על הגזע, צבע העור, המוצא האתני, הלאום, הדת, האמונה, המין, הנטייה המינית, המגדר, הזהות המגדרית, הביטוי המגדרי, הגיל, המצב המשפחתי, הגובה, המשקל, המוגבלות, השירות הצבאי או המעמד האזרחי או על כל מאפיין אישי אחר של אדם כלשהו המוגן בחוק, ולעולם איננו אומרים דברים בלתי הולמים בעלי אופי מיני, כמו הערות המתייחסות לגוף או למראה החיצוני של אדם כלשהו או שאלות או הערות חודרניות ואישיות.
- ▶ אנחנו מתנהלים באופן ראוי, וערניים למקרים שבהם אנשים עלולים לתפוס או לפרש את המעשים או ההערות שלנו בצורה לא נכונה.
- ▶ אנחנו מסרבים להיות מעורבים בכל התנהגות בעלת אופי מיני בוטה, בין שהיא נעשית בהסכמה או לא בהסכמה.
- ▶ לעולם איננו משתתפים בהתנהגות כלשהי, מעבירים תוכן כלשהו או מציגים דברים כלשהם אם הם בעלי אופי מיני פוגעני, בוטה או שסביר להניח שיעליב מישהו במקום העבודה המגוון שלנו (לדוגמה, יצירה או שיתוף של בדיחות, קריקטורות, מכתבים, פתקים, תמונות או הזמנות בעלי אופי גס או פוגעני בדוא"ל, בהודעה קולית, במדיה החברתית או בכל אמצעי אחר).
- ▶ אנחנו מציינים להנחיות של Paramount בנושא הטרדה בכל פעם שאנו עושים שימוש במדיה החברתית.
- ▶ אנחנו מדווחים על מקרים של הטרדה למנהל או לנציג מחלקת משאבי אנוש, המחלקה המשפטית או **OPENLINE**; ומסרבים להתנכל לאנשים לאחר שדחו חיזורים בלתי רצויים או התנהגות בלתי הולמת, או בתגובה לדיווח על התנהגות שכזו.

מדוע זה חשוב

- הצגה, הפצה או שמירה של חומרים כתובים או גרפיים אשר לועגים לקבוצה מסוימת או לאדם מסוים, מעליבים אותם או מפגינים כלפיהם עוונות.
- הפצה או שמירה של תוכן פורנוגרפי, גס או בוטה מבחינה מינית.
- חיזור או פניות בלתי רצויות בעלות אופי מיני כאשר ברור – או לאחר שמתברר – שהדבר אינו מתקבל בברכה.
- הצגת בקשות בלתי רצויות בעלות אופי מיני תוך רמיזה שתינתן גישה להטבות בעבודה, או שהגישה אליהן תימנע, בהתאם להיענות לבקשות.
- התנהלות פיזית בלתי הולמת או מאיימת, כגון נגיעות בלתי רצויות או חסימת דרכו של אדם אחר או מניעה מאדם אחר לנוע בחופשיות.

מהי בריונות והתנהגות פוגענית:

בריונות או התנהגות פוגענית (בין אם האדם נמצא בקטגוריה מוגנת או לא) כוללת שימוש חוזר בעלבונות, בהערות ובכינויים מעליבים; התנהגות מילולית או פיזית מאיימת, מפחידה או משפילה; וכן חבלה בביצועיו של אדם בעבודה. פעולה בודדת אינה יכולה להוות בריונות אלא אם היא חמורה ופוגענית במיוחד.

אנו ב-Paramount מאמינים בכל ליבנו שכל עובד ועובדת זכאים ליחס של אדיבות וכבוד, ללא קשר לנושאים כגון גזע, צבע עור, מוצא אתני, לאום, דת, אמונה, מין, נטייה מינית, מגדר, זהות מגדרית, ביטוי מגדרי, גיל, מצב משפחתי, גובה, משקל, מוגבלות, שירות צבאי, מעמד אזרחי או כל מאפיין אישי אחר המוגן בחוק החל.

הטרדה (מינית או אחרת) אינה מקובלת עלינו בשום אופן, בין שהיא מתרחשת במשרד ובין שהיא מתרחשת בכל סביבה אחרת הקשורה לעבודה, כולל ישיבות (פיזיות או וירטואליות), נסיעות ואירועים חברתיים (פיזיים או וירטואליים). הטרדה כוללת אמירות, מעשים פיזיים ותוכן ויזואלי שיוצרים סביבת עבודה מאיימת, נצלנית, פוגענית או עוינת אשר מפריעה לביצועים בעבודה.

בנוסף, Paramount מאמינה גם בסביבה נטולת בריונות והתנהגות פוגענית במקום העבודה, בין אם האדם נמצא בקטגוריה מוגנת או לא.

בקצרה, לכל עובד ועובדת יש את הזכות להרגיש בטוח כשהם עובדים עם העמיתים שלהם, כולל מנהלים, משווקים, ספקים, לקוחות, מבקרים וקבלנים עצמאיים.

מהן דוגמאות להטרדה:

- השמעת הערות, בדיחות או השמצות משפילות ומבזות בנושאים של גזע, צבע עור, גיל, מגדר, ביטוי מגדרי, נטייה מינית וקטגוריות אחרות המוגנות בחוק.



קידום מקום עבודה ללא הטרדה

קווים מנחים בנושא מערכות יחסים במקום העבודה:

ש: האם אני מפר את המדיניות אם אני מעיר הערה ללא כוונה להעליב, אבל עובד אחר נפגע?

ת: כן. בהתאם לאופן שבו חוקי ההטרדה מפורשים, זה לא משנה אם התכוונת לפגוע או לא. מה שמשנה הוא אם העובד האחר פירש את הערתך כמעוררת התנגדות או כסוג של הטרדה. לכן, חשוב תמיד להיות מודעים וערניים לאופן שבו אחרים עלולים לתפוס או לפרש את מעשינו ואת הערותינו באופן שלא התכוונו אליו. אם אתה חושב שמשוה עלול להתפרש כפוגעני, אל תעשה זאת.

ש: עמית לעבודה במחלקה שלי מספר לפעמים בדיחות שגורמות לי לאי-נוחות. הבדיחות משעשעות לפעמים עמיתים אחרים, ולכן אני תוהה אם אני פשוט רגיש מדי. האם יש משהו שאני יכול לעשות?

ת: Paramount מחויבת לספק מקום עבודה נקי מכל צורה של הטרדה. אם ההערות של עמיתך לעבודה גורמות לך להרגיש לא בנוח, שוחח עם המנהל שלך (אם הוא אינו מעורב) או פנה [לנציג משאבי האנוש שלך](#) או [לצוות קשרי העובדים](#).

ש: האם אפשר להזמין עמית/ה לעבודה לדייט?

ת: כן, אך אם ניסיון החיזור שלך נדחה, יש להפסיק את ניסיונות ההזמנה או החיזור. אנחנו מעודדים קשרים מקצועיים בין כל העובדים. אנחנו גם מכירים בכך שלעיתים עשויים להתפתח קשרים רומנטיים או אינטימיים בין עמיתים לעבודה. כשזה קורה, העמיתים צריכים לשקול בזהירות מה תהיה השפעת הקשר על סביבת העבודה, ולנסות לצמצם אותה.

ש: האם יש משהו שעליי לעשות אם אני נכנס למערכת יחסים עם עמית/ה לעבודה?

ת: Paramount מבינה שיחסים אינטימיים בהסכמה עשויים להתפתח בין עמיתים לעבודה. אם העובדים המעורבים מקיימים ביניהם גם יחסי דיווח (ישירים או עקיפים), עובדים באותה יחידה עסקית, או אם סביר להניח שעבודתם תהיה חופפת בנקודה כלשהי, הם נדרשים לחשוף את מערכת היחסים שלהם באופן מיידי בפני נציג מחלקת משאבי אנוש (הזכויות והחובות המשפטיות הנוגעות לחשיפה זו עשויות להשתנות בהתאם למדינה, מחוץ לארה"ב). אנו ממערכות יחסים בהסכמה מעין אלו, הן עבור הצדדים המעורבים והן עבור עמיתיהם לעבודה. שים לב כי למטרות מדיניות זו, המונח "מערכת יחסים" מתייחס לכל אינטראקציה רומנטית או מינית.



שמירה על בריאות ובטיחות במקום העבודה

מדוע זה חשוב

שמירה על בטיחות גופנית ופסיכולוגית ושמירה על הסביבה בעבודה הם תנאים מקדימים ליצירתיות, לחדשנות ולהצלחה. הדרישות הרגולטוריות הקשורות לאיכות הסביבה ולבטיחות ובריאות הן הבסיס לשיטות העבודה הבטוחות שלנו ולהיותנו מובילים בתחום השמירה על הסביבה. באמצעות הציות לתקנות אלו והאחריות לפעול בהתאם לשיטות העבודה המומלצות, אנו מפגינים מחויבות מתמשכת לערכים שלנו, מקדמים את הצלחת החברה שלנו ובסופו של דבר הופכים את למעסיק שידוע לכל שבטיחות העובדים נמצאת בראש Paramount מעייניו, ושהעובדים שלו גאים בתרומתם האישית והקולקטיבית לשמירה על הסביבה.



דוגמאות לאמצעים לשמירה על בריאות ובטיחות:

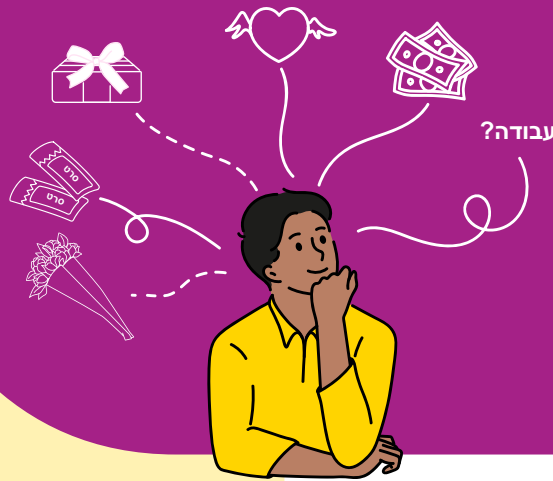
- תרגילי כיבוי אש במשרדים בניו יורק, תרגילי התנהלות בעת רעידת אדמה בקליפורניה ותרגילי התנהלות בעת טורנדו בנאשוויל.
- דיווח על תקריות לצוות ניהול הסיכונים שלנו במקרה של פציעה.
- נעילת הציוד לפני טיפולים.
- סקירת גיליון נתוני הבטיחות לפני השימוש בכימיקל במקום העבודה.
- תוכניות בטיחות עבור כל האתרים שלנו.
- הערכות בטיחות באתרי ייצור.
- פרסום נהלי בריאות ובטיחות באזורים נגישים.
- הדרכות שגרטריות לעובדים שעוסקים בחדשות, בעבודה בגובה, בתפעול או בתיקון של מכונות ו/או ציוד חשמלי בדבר שיטות הבטיחות הנדרשות.
- סילוק הולם של פסולת מסוכנת ופסולת אלקטרונית.
- שימוש בכלים המיועדים לפסולת במשרד או באתר העבודה.
- דיווח על שפיכת כימיקלים או דלק.
- זיהוי הזדמנויות לחיסכון באנרגיה.

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- ◀ אנחנו מקפידים על שיטות העבודה הבטוחות שנקבעו, ומנחים אחרים לפעול באותו האופן.
- ◀ אנחנו מדווחים על סכנות בריאותיות ובטיחותיות במקום העבודה לממונה הישיר שלנו או למחלקת הבטיחות, הבריאות ואיכות הסביבה.
- ◀ אנחנו עומדים בכל הדרישות הרגולטוריות או מתעלים מעליהן. אנחנו משתמשים כראוי בציוד מגן אישי (PPE) היכן שנדרש (הגנה מפני נפילה, משקפי מגן, מיגון נשימה וכו').
- ◀ אנחנו דורשים משותפים עסקיים, ממשווקים ומספקים לתפעל את העסקים שלהם בצורה בטוחה ואחראית מבחינה סביבתית.
- ◀ אנחנו מתייחסים לסכנות הקשורות לבטיחות ובריאות בתהליכי העבודה היומיומיים שלנו.
- ◀ אנחנו עורכים הדרכות בטיחות לקהלים הרלוונטיים בזמן הנכון.
- ◀ אנחנו מתעדים תקריות ומדווחים עליהן. מנהלים ועובדים פועלים יחד ליישום סביבת עבודה בטוחה ולשמירה עליה. מנהלים תומכים בצוותים שלהם ומטילים עליהם את האחריות לציות לאמצעי הבטיחות ולשיטות העבודה המומלצות. עובדים משתפים פעולה עם המנהלים שלהם באמצעות הקפדה על אמצעי בטיחות.
- ◀ אנחנו מעודדים תרבות בטיחות חיובית, בכל מקום שבו אנחנו עובדים.

לקבלת מידע נוסף, בקר בדף "בטיחות, בריאות ואיכות הסביבה" או צור קשר עם [נציג משאבי האנוש](#), נציג יחסי העבודה או [נציג הבטיחות, הבריאות ואיכות הסביבה שלך](#).

הימנעות מניגודי עניינים



מדוע זה חשוב

כדי שכולנו נזכה להצלחה וכדי שהעסקים שלנו ישגשגו, אנחנו צריכים לקבל את ההחלטות העסקיות הטובות ביותר שאפשר.

ניגודי עניינים מתרחשים כשאינטרסים משפחתיים או אישיים מפריעים ליכולת שלנו לקבל החלטות עסקיות שקולות ואובייקטיביות בשמה של החברה. הבסיס לכל מצב של ניגוד עניינים (או למראית עין של נאמנות כפולה) הוא נאמנות החצויה בין האינטרסים האישיים שלך לבין האינטרסים של Paramount.

אנחנו מוכרחים לפעול תמיד לטובתה של חברת Paramount בכל פעם שאנחנו מנהלים משא ומתן, נותנים המלצות עסקיות ומבצעים עסקאות מסחריות עם צדדים שלישיים, ספקים, לקוחות או קבלנים. אפילו מראית עין של ניגוד עניינים עלולה לערער את הישורה והמוניטין שלנו בקרב עמיתים לעבודה, לקוחות, ספקים והציבור.

לכן, אנחנו נוקטים צעדים כדי להימנע ממצבים שבהם הנאמנות שלנו חצויה בין טובתה של Paramount לבין האינטרסים והקשרים האישיים שלנו וכדי לדווח על מצבים כאלו. כאשר Paramount בודקת דיווחים על ניגודי עניינים ממשיים או פוטנציאליים, היא מקפידה תמיד להביא בחשבון את החוק המקומי.

דוגמאות לניגודי עניינים:

- עבודה אצל לקוח, ספק או מתחרה של Paramount, או אצל אנליסט שעוסק ב-Paramount או בתעשייה שלנו, או קבלת תשלום כלשהו מגורמים אלו.
- העסקת ספק שנמצא בבעלות או בניהול של בן משפחה.

• אינטרס פיננסי אישי בעסקה של Paramount.

• קבלת מתנה מספק תוך הפרת מדיניות החברה.

• אי-עמידה בתחומי האחריות הקשורים לעבודה ב-Paramount עקב עבודה שנייה.

• קבלת משרה חיצונית (למשל – העסקה בחברה אחרת או משרה בדירקטוריון) שלא נחשפה ואושרה באופן רשמי.

• הפניית הזדמנויות עסקיות שהתגלו במסגרת העבודה שלנו לרשתות האישיות שלנו, כששותפות זו אינה פועלת לטובתה של Paramount.

מה עליך לחשוף כניגוד עניינים פוטנציאלי?

ש: נניח שאחד או אחת מבני המשפחה שלך או מחברריך הקרובים הם הבעלים של עסק המספק מוצרים או שירותים ל-Paramount. האם עליך לדווח על כך בתור ניגוד עניינים פוטנציאלי?

ת: כן, אפילו אם אינך אחראי לקבלת החלטות המשפיעות באופן ישיר על הספק, עליך לדווח על כך. ייתכן שהבדיקה של Paramount תקבע שאין ניגוד עניינים בפועל.

מצד שני, אם אתה אחראי להחלטות רכש המשפיעות על הספק, ייתכן ש-Paramount תקבע שהמצב מהווה ניגוד עניינים בפועל ותמצא לכך פתרון מתאים.

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

◀ לעולם איננו מאפשרים לקשרים משפחתיים ולקשרים אישיים קרובים להפריע לקבלת ההחלטות העסקיות שלנו או לסביבת העבודה שלנו.

◀ אנחנו מדווחים במהירות ל-Paramount על כל ניגוד עניינים פוטנציאלי או ממשי באמצעות **טופס הגילוי עבור ניגודי עניינים פוטנציאליים** שזמין באתר ההדרכה המקוונת של Paramount, ומעדכנים ומגישים מחדש את הדיווחים שלנו בכל פעם שהנסיבות שלנו משתנות.

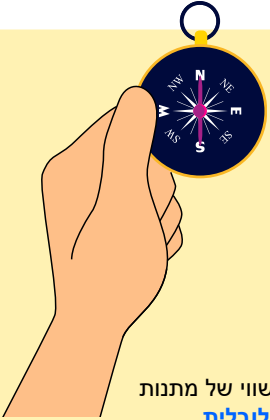
◀ אנחנו נמנעים מהשקעות, מהחזקות פיננסיות או מקשרים אחרים המבוססים על מניעים עסקיים אישיים שעלולים להשפיע על החלטות שלנו כשאנחנו מנהלים עסקים בשמה של Paramount, או שעלולים ליצור רושם של השפעה כזאת.

◀ אנחנו לא מקבלים שכר, עמלות או הטבות אישיות אחרות מכל אדם או עסק המעורבים בעסקה כלשהי עם Paramount, שעלולים ליצור מראית עין של השפעה על החלטות בעת ניהול עסקים בשמה של Paramount.

לקבלת מידע נוסף,

עיין במדיניות המפורטת שלנו בנושא ניגודי עניינים או פנה למשרד הגלובלי לענייני ציות.

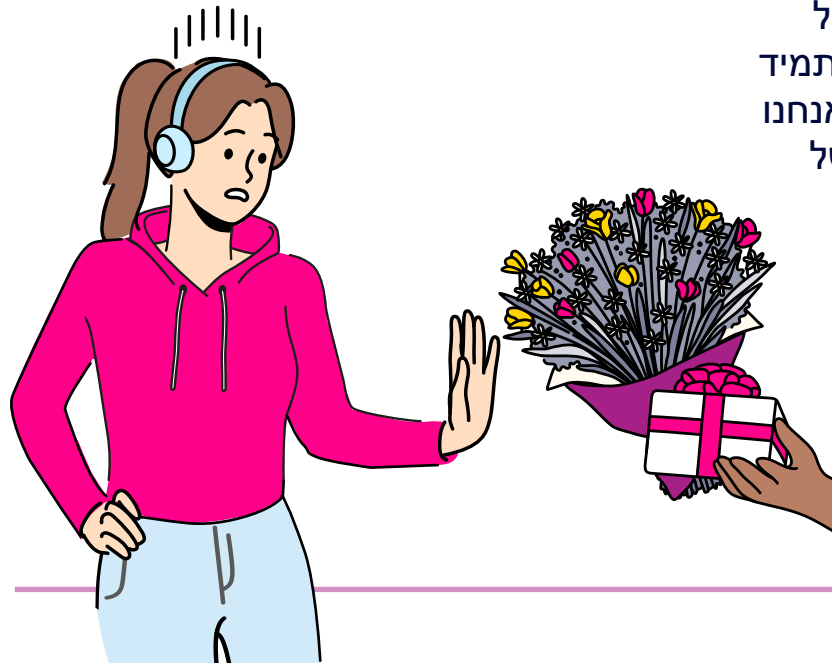
התנהלות בכל הנוגע למתנות, אירוח ומחוות עסקיות אחרות



איך זה בא לידי ביטוי היומיומית בעבודתנו

- ◀ אנחנו מודעים לערכי הסף המותרים לשווי של מתנות ושל הוצאות כספיות לפי [המדיניות הגלובלית בנושא נסיעות והוצאות](#).
- ◀ לעולם לא נקבל שכר, עמלות או הטבות אישיות אחרות מכל אדם או עסק המעורבים בעסקה כלשהי עם Paramount.
- ◀ אנחנו חושפים מייד כל מתנה שקיבלנו או שהוצעה לנו, שערכה גדול מ-500 דולרים אמריקאים (או שווה ערך כספי במטבע המקומי שלנו) באמצעות [טופס הגילוי עבור ניגודי עניינים פוטנציאליים](#) שנמצא בצד שמאל של פורטל ההדרכה המקוון.
- ◀ לעולם לא נבקש או נקבל כסף לטובתנו האישית, בשום סכום שהוא, מספק, מלקוח או ממתחרה נוכחי או פוטנציאלי של החברה.
- ◀ לעולם לא נציע או נספק אירוח, ארוחות, נסיעות, מתנות או טובות אחרות לשום אדם במסגרת קשר עסקי עם החברה, פרט למה שסביר והולם להציע לאנשים המעורבים ובמסגרת הקשר העסקי הנתון (עין [המדיניות הגלובלית בנושא נסיעות והוצאות](#) למידע על ההגבלות הספציפיות החלות על נתינה של דברים בעלי ערך).

כאשר ההוצאות חורגות מהמותר במדיניות החברה, ללא אישור מתאים של הצוות המשפטי, הן עלולות ליצור מראית עין של החלטות המתקבלות על סמך חילופי פריטים בעלי ערך, ולא בזכות היתרונות של המוצרים והשירותים שלנו. לכן, אנחנו נמנעים ממתנות בלתי הולמות שעלולות לגרום לאנשים אחרים להסיק שקיים ניגוד עניינים או שמתקבלות החלטות עסקיות באמצעים בלתי הולמים.



מדוע זה חשוב

בחברת Paramount, הסטנדרטים האתיים הגבוהים שלנו מהווים בסיס לקשרים העסקיים שלנו. אף על פי שבנייה וטיפוח של קשרים עם לקוחות, ספקים וצדדים שלישיים אחרים הינם מקובלים ונפוצים במסגרת ניהול עסקים, אנחנו עדיין חייבים להקפיד תמיד שכל המתנות, הארוחות והאירוח שאנחנו מציעים או מקבלים יעמדו בתנאים של הצהרה זו ושל מדיניות החברה. לעיתים קרובות, מראית עין נתפסת בטעות כמציאות.

התנהלות בכל הנוגע למתנות, אירוח ומחוות עסקיות אחרות

שאלות נפוצות

ש: האם עליי לדווח על כל המתנות והאירוח או על טובות אחרות כלשהן?

ת: כל עוד ערך הפריט שהתקבל הוא מתחת ל-500 דולרים אמריקאים (או שווה ערך כספי במטבע המקומי שלך) ואינו מחייב אותך או משפיע על קבלת החלטות שלך בכל דרך שהיא, אינך צריך לחשוף אותו. פנה לנציג מחלקת משאבי אנוש או למחלקת ציות ואכיפה גלובליים של החברה אם יש לך שאלות.



ש: לאחר השלמת פרויקט מוצלח עם ספק כלשהו, הספק נתן לטום כרטיסים לאירוע ספורט לאות תודה. אילו צעדים על טום לנקוט כדי לקבוע אם הוא יכול לשמור אותם?

ת: 1. לוודא כי עלות הכרטיסים (כולל תחבורה וכו') אינה עולה על 500 דולרים אמריקאים (או שווה ערך כספי במטבע המקומי).

2. לברר אם יתנהלו עסקים במהלך האירוע.

3. לחשוף קבלה של כל מתנה שערכה גדול מ-500 דולרים אמריקאים (או שווה ערך כספי) באופן מקוון באמצעות **טופס הגילוי עבור ניגודי עניינים פוטנציאליים**. שים לב, אם אינך בטוח לגבי הערך של מתנה יקרה, עדיף לחשוף אותה, וחבר בצוות הציות הגלובלי ייצור איתך קשר אם יש לו שאלות.

4. לוודא שקבלת המתנה לא תפריע ליכולתו לקבל החלטות עסקיות אובייקטיביות בקשר לספק הזה בעתיד.

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

לעולם איננו תורמים באופן כלשהו למצב של ניגוד עניינים ידוע עם אחד מהספקים או הלקוחות שלנו, או עם פקיד ממשל, למשל על ידי העברת תשלום לאדם כלשהו כאשר ידוע לנו שהכסף אמור להגיע למעסיק שלו.

לעולם איננו מציעים מתנה או הזמנה לאירוח לפקיד ממשל מבלי לדבר על כך תחילה עם המחלקה המשפטית או מחלקת הציות של Paramount.

לעולם איננו מציעים או מספקים אירוח, ארוחות, נסיעות, מתנות או טובות אחרות לשום אדם במסגרת קשר עסקי עם החברה, פרט למה שסביר והולם להציע לאנשים המעורבים ובמסגרת הקשר העסקי הנתון (עיין **במדיניות הגלובלית של Paramount בנושא נסיעות והוצאות** למידע על ההגבלות הספציפיות החלות על נתינה וקבלה של דברים בעלי ערך).

לקבלת מידע נוסף לגבי מתן מתנות, בנושא נסיעות Paramount עיין **במדיניות הגלובלית של ההוצאות** או צור קשר עם **צוות הנסיעות וההוצאות** לקבלת הנחיות. לשאלות בנוגע לקבלת מתנות, צור קשר עם **מחלקת הציות הגלובלית**.

סודיות, סחר במידע פנים וגילוי הולם

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- ◀ לעולם איננו דנים בפומבי במידע חסוי או רגיש של החברה מחוץ לערוצים המתאימים בעבודה, כולל בכלים מקוונים, בחדרי צ'אטים, באתרי אינטרנט, בבלוגים או באמצעות מדיה חברתית כגון Facebook, LinkedIn ו-Twitter.
- ◀ לעולם איננו אומרים דברים שיפגעו ב-Paramount או שיאירו אותנו באור שלילי בתור נציגי החברה.
- ◀ לעולם לא נסייע למשקיעים או לאנליסטים אחרים בכך שנספק להם מידע על Paramount, על המתחרים שלה או על התעשייה, אלא אם כן זהו בבירור חלק מהתפקיד שלנו.
- ◀ לעולם לא נקנה או נמכור מניות של Paramount או ניירות ערך אחרים כאשר יש בידינו MNPI.
- ◀ לעולם איננו מספקים "טיפים" – כלומר, חשיפת MNPI שימש לקנייה או למכירה של מניות של Paramount או ניירות ערך אחרים, אלא אם כן התקבל אישור ממנהל בכיר בעל סמכות MNPI לחשוף.

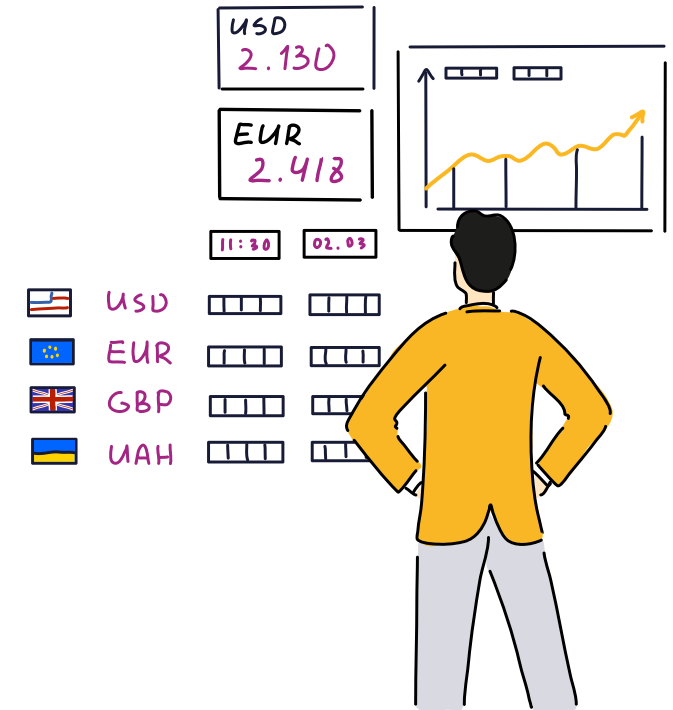
מדוע זה חשוב

בעת ניהול העסקים של Paramount, לעיתים קרובות אנו נחשפים למידע סודי או קנייני לגבי Paramount, העסקים שלה, הלקוחות שלה, לקוחות פוטנציאליים או צדדים שלישיים אחרים.

השימוש לרעה במידע זה עלול להזיק לעסקים ולמוניטין של Paramount. לכן, על כל אחד ואחת מאיתנו מוטלת האחריות לשמור על הסודיות של כל המידע שמופקד בידינו, פרט למקרים שבהם Paramount אישרה את החשיפה או שהחשיפה נדרשת לפי חוק.

סחר במידע פנים אינו חוקי. לפיכך, אסור לנו בשום פנים ואופן לסחור או לעודד אחרים לסחור בניירות ערך או במכשירים פיננסיים קשורים, או להמליץ עליהם, בעודנו מחזיקים במידע מהותי שאינו זמין לציבור ("MNPI") הקשור לאותם ניירות ערך או מכשירים. מידע מהותי פירושו מידע שמשקיע סביר היה מחשיב כחשוב בעת קבלת החלטה לגבי קנייה או מכירה של ניירות ערך או החזקה בהם.

בנוסף, Paramount כפופה לכללים ולתקנות האוסרים על החשיפה הבררנית של MNPI. כללים ותקנות אלו אוסרים על שיתוף של MNPI (בעל-פה או בכתב) עם אנליסטים של ניירות ערך, אנשי מקצוע בשוק אחרים, אלא אם כן מידע כזה נחשף במקביל לציבור הרחב.



למידע נוסף, יש ליצור קשר עם עורך דין בצוות המשפטי לניירות ערך של התאגיד.

סודיות, סחר במידע פנים וגילוי הולם

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- אנחנו לעולם לא סוחרים במניות או בניירות ערך אחרים של שותף עסקי או שותף עסקי פוטנציאלי בעת החזקה ב-MNPI.
- אנחנו שומרים על הסודיות של מידע שאינו זמין לציבור, אפילו לאחר סיום ההעסקה שלנו (או הכהונה שלנו כדירקטורים).
- לעולם איננו מאפשרים הקלטות בלתי מורשות של עסקיה של Paramount באמצעות אמצעי הקלטה של שמע או וידאו, מכשירי הקלטה אלקטרוניים אחרים או כל אמצעי לא ידני או לא כתוב אחר (כל חריגה מכלל זה דורשת אישור מפורש מעורך דין של Paramount או ממחלקת משאבי אנוש).
- אנחנו מכירים בכך שהמנהלים הבכירים היחידים של Paramount שהינם בעלי סמכות לחשוף MNPI הם: המנכ"ל; סמנכ"ל הכספים; היועץ המשפטי הראשי; וכן ראשי המחלקות של קשרי המשקיעים והתקשורת התאגידית.

למידע נוסף, יש ליצור קשר עם עורך דין בצוות המשפטי לניירות ערך של התאגיד.

דרישות אישור מוקדם בנוגע לניירות הערך של Paramount

דירקטורים מסוימים של Paramount, נושאי המשרה שלה וחלק מהעובדים האחרים שלה כפופים, בשל מעמדם, להגבלות נוספות ("אישור מוקדם ו/או חלונות") החלות על המסחר בניירות הערך של Paramount. אם הגבלות אלו חלות עליך, תקבל מזכר מפורט המסביר את הכללים.

הגבלות גידור עבור ניירות ערך של Paramount

לעובדי Paramount אסור לבצע עסקאות "שורט" בניירות הערך של Paramount. כלומר, אינך רשאי למכור בחסר את ניירות הערך של Paramount או לקנות או למכור כל נייר ערך (כגון אופציות מכר, אופציות רכש וניירות ערך נגזרים אחרים) אם פעולה זו תוביל להפקת רווח או תועלת אם המחיר של ניירות הערך של Paramount ירד.

כמו כן, אינך רשאי לקחת חלק בעסקאות נגזרות כלשהן ביחס לבעלות המוטבת על ניירות הערך של Paramount (כולל תגמול בצורת אופציות שטרם הבשילו), כגון כל מכירה בחסר (שורט), העברה, החלפת הון, אופציה או אופציית צווארון המבוססים על מחיר המניות של Paramount. כולנו עובדים קשה כדי להגדיל את הערך של החברה שלנו, וכל עיסוק במסחר ספקולטיבי לטווח קצר לגבי ניירות הערך של Paramount או רווח אישי שלנו מהירידה במחיר המניות של Paramount אינם עולים בקנה אחד עם האינטרסים של בעלי המניות של Paramount ועם הערך של החברה לטווח הארוך.

הגבלות על שיעבוד ניירות ערך של Paramount

למנהלים בכירים שלנו, לנושאי משרה לפי סעיף 16 ולכל העובדים האחרים אשר מדווחים ישירות למנכ"ל אסור להחזיק בניירות ערך של Paramount בחשבון הלוואה או לשעבד ניירות ערך של Paramount (כולל שימוש בניירות ערך של Paramount כבטוחות להלוואה). האיסור שלנו על שיעבוד חל על כל המניות המוחזקות על ידי אנשים הכפופים למדיניות, ללא קשר לאופן שבו הושגו מניות אלה, ולא ניתן לוותר עליו באמצעות השגת אישור מראש.

דוגמאות למידע סודי או קנייני:

- כל מידע שאינו זמין לציבור הנוגע ל-Paramount, לעסקים שלה, לתעשייה, למתחרים, לביצועים פיננסיים, לתוצאות או לסיכויים כלשהם, או מידע שעשוי לספק ל-Paramount יתרון תחרותי.
- כל מידע שאינו זמין לציבור שסופק על ידי צד שלישי מתוך ציפייה שמידע זה יישמר בסוד וישמש אך ורק למטרה העסקית שלשמה הועבר.

דוגמאות למידע מהותי:

- כל דבר שיהיה חשוב בעיני המשקיע הסביר בעת קבלת ההחלטה אם לקנות או להחזיק ניירות ערך או למכור אותם, כגון:
 - רווחים ותוצאות פיננסיות.
 - מגמות וניתוח פרסום.
 - תקציבים ומסמכי תכנון.
 - חדשות בנוגע למיזוגים, רכישות, השלות נכסים, הסדרים עם מפיצים או עסקאות מסחריות משמעותיות אחרות.
 - תביעות משפטיות גדולות.
 - חדשות משמעותיות על הסרטים, התוכניות או הכישרונות שלנו.
 - חדשות משמעותיות לגבי מוצרים או שווקים.
 - התפתחויות בהנהלה הבכירה.



שימוש אחראי במדיה החברתית

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- ⬅ אנחנו מבקשים אישור בכתב לפני שאנחנו חושפים או מציגים מידע סודי או קנייני של Paramount או של אדם או חברה אחרים. במקרה של ספק, שאל את המנהל שלך או נציג ממחלקת משאבי אנוש.
- ⬅ אנחנו מבהירים שאנחנו מדברים רק בשם עצמנו ולא בשמה של Paramount (למשל, באמצעות שימוש בגוף ראשון בתכנים שאנחנו מפרסמים) במהלך השימוש שלנו במדיה חברתית לצרכים אישיים. זכור תמיד שאם תציין היכן אתה עובד בחשבונות המדיה החברתית הפרטיים שלך, אנשים עשויים לפנות למעסיק שלך כדי להתלונן על פעולותיך באינטרנט.
- ⬅ אנחנו משתמשים בסיסמאות שונות עבור העבודה ועבור השימוש האישי במחשב. בנוסף, לעולם איננו לוחצים על קישורים או מורידים תוכנות בדפי מדיה חברתית שפורסמו על ידי אנשים או ארגונים שזהותם לא מאומתת.
- ⬅ לעולם איננו מנהלים עסקים חסויים עם לקוח או שותף דרך אתרים או יישומים של מדיה חברתית.
- ⬅ אנחנו משתמשים בשמות ובתארים האמיתיים שלנו (ולא בכינויים) כשאנחנו משתמשים במדיה החברתית לצורכי עבודה – כדי להבטיח עמידה בסטנדרטים המקצועיים והעסקיים של Paramount.
- ⬅ אנחנו מציינים לאמת המידה הבאה לפני שליחת פרסום מקוון כלשהו הקשור לעבודה: אם משהו גורם לך אי-נוחות, אפילו מעט, עצור והתייעץ עם המנהל שלך או פנה לנציג שלך במחלקת משאבי אנוש להכוונה נוספת.
- ⬅ אנחנו מקיימים את המחויבות של החברה שלנו לסביבת עבודה מכלילה ונטולת הטרדה במסגרת הפעילות שלנו במדיה החברתית, כולל בעת שימוש לצרכים אישיים (שעשוי להפוך לבעיה במקום העבודה). אם לא נעשה זאת, הדבר עלול להוביל לנקיטת צעדים משמעתיים ואפילו לפיטורין.
- ⬅ אנחנו מציינים לכל כללי המדיניות הנכללים בהצהרה זו (וזכרים כי יחידות עסקיות מסוימות עשויות להחזיק במדיניות מדיה חברתית משלהן שתחול גם היא), ושומרים על הערכים של Paramount במהלך התקשורות באמצעות מדיה חברתית לשימוש מקצועי ואישי.

מדוע זה חשוב

מדיה חברתית יכולה לעזור להעצים את ההשפעה שלנו, לענות על הצרכים העסקיים שלנו ולחזק את הקשר שלנו עם קהלים, שותפים, עמיתים לעבודה ובעלי עניין מרכזיים אחרים.

שימוש אישי במדיה חברתית בעבודה עלול להיראות לא מזיק, אך שים לב שאתה עלול לשאת באחריות לכל תוצאה שתהיה קשורה לשימוש מסוג זה אם הפרסומים האישיים שלך מתייחסים לעבודתך או מפרים את מדיניות החברה. כעובדים, אנחנו אחראים לתוכן שאנחנו מפרסמים באינטרנט, ולכן חשוב להיות מודעים לסיכונים הכרוכים בכך ולהפעיל שיקול דעת בכל עת ובכל הפלטפורמות.

דוגמאות לשימוש לא מקובל במדיה חברתית:

- שימוש בחומרים כתובים או תמונות, הצגתם או שמירתם – כולל השמעות, עלבונות אישיים או גסויות – אשר לועגים לקבוצה מסוימת או לאדם מסוים או מפגינים כלפיהם עוינות.
- מסירת איומים ספציפיים לאלימות או עידוד למעשי אלימות.
- פרסום או הפצה של תכנים בלתי הולמים שלך או של אנשים אחרים.
- פרסום או חשיפה של מידע סודי או מידע שאינו זמין לציבור.
- ניהול עסקים או ניסיונות להשיג הזדמנויות עסקיות מכל סוג בשמה של Paramount ללא סמכות.
- השמעת הצהרות כוזבות לגבי עצמך, התפקיד שלך ב-Paramount, Paramount בתור חברה, החטיבות שלה או הגופים המסונפים לה.
- הפצת קניין רוחני מבלי לקבל רשות לכך או אישור מראש בכתב אם מדובר בתוכן של Paramount.

למידע נוסף, עיין במדיניות המדיה החברתית שלנו

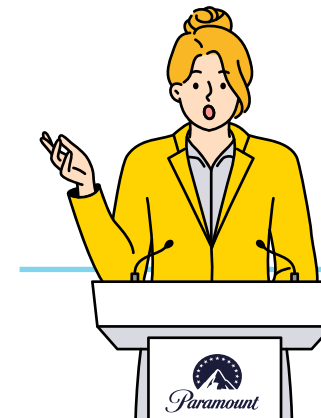
לדבר בשמה של החברה

מדוע זה חשוב

חשוב שקהלי היעד, השותפים, המשקיעים ובעלי העניין המרכזיים האחרים שלנו יקבלו מסרים ברורים ועקביים בנוגע לחברה שלנו. לדוברים המורשים של Paramount יש את ההכשרה והידע הנדרשים כדי להעביר בצורה הטובה ביותר את ההודעות, האסטרטגיה העסקית והמדיניות של החברה, וכדי לייצג את עמדותינו באופן מדויק. שיתוף מידע עסקי חסוי ו/או לא כזה שאינו זמין לציבור או מסירת כל הודעה אחרת בשמה של Paramount ללא אישור מתאים, עלולים לחשוף את החברה שלנו לסיכון משפטי או פיננסי שאתה עלול לשאת באחריות אישית עבורו.

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- אנחנו מודעים לכך שפרסום הודעות לעיתונות או הצהרות כתובות לגבי הפעילות העסקית של Paramount מגיעות אך ורק מצוות התקשורת הרלוונטי של Paramount.
- אנחנו מעבירים את כל הבקשות המגיעות מגורמים בתקשורת – אפילו בקשות שנראות לא רשמיות – אל מחלקת התקשורת התאגידית של Paramount או אל צוות התקשורת של המותג/חטיבה הרלוונטיים.
- לעולם איננו מפרסמים באינטרנט כל מידע פנימי על Paramount, כולל בפלטפורמות של רשתות חברתיות, ללא קבלת אישור מראש. אנחנו אוסרים על יועצים חיצוניים, בנקאים, משרדי עורכי דין או צדדים שלישיים אחרים שעובדים תחת השגחתנו להגיב לגבי עניין כלשהו הקשור ל-Paramount ללא הרשאה.



לדבר בשמה של החברה

שאלות נפוצות

ש: מה לגבי פילנתרופיה ופרסים מטעם התעשייה?

ת: בתור אזרחית תאגידי אחראית, Paramount מחויבת לתמוך בארגוני צדקה ראויים בקהילות ובתעשיות שבהן היא חברה. על מנת לעשות זאת באופן מסודר ומתואם, עלינו להשיג אישור מוקדם מראש לפני שנקבל כל הזמנה לקבלת פרס כלשהו בתור Paramount או לכהונה בתפקיד ניהולי בתור נציגי Paramount נציגי באירוע או בארגון צדקה. כמו כן, עלינו לקבל אישור מראש לכל התרומות לצדקה הנעשות באמצעות הכספים או המשאבים של על ידי יצירת קשר עם **צוות האחריות החברתית** Paramount אנשים המכהנים בדירקטוריון חייבים) Paramount **התאגידי** של (Paramount לקבל אישור ממזכיר החברה של

ש: האם מותר לי לדבר עם עיתונאי "לא לפרוטוקול" אם אני סבור שלא יצטטו אותי?

ת: לא. אפילו אם לא יצטטו אותך, ייתכן שאתה ו-Paramount תהיו חשופים לסיכונים משפטיים, פיננסיים ותחרותיים כתוצאה משיחה עם עיתונאי. כללים אלו חלים על כל אנשי הקשר בתקשורת – אין לדבר "לפרוטוקול" או "לא לפרוטוקול" או להציע מידע שלא לייחוס או פרטי "רקע".

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- ◀ אנחנו מודיעים לצוות התקשורת הרלוונטי של Paramount אם אנחנו מצפים לקשר כלשהו עם התקשורת בקשר לעסקים שאינם של Paramount שעלול להוביל להתייחסות ל-Paramount. חברי הדירקטוריון צריכים לפנות למזכיר החברה של Paramount במקרים אלו.
- ◀ אנחנו פונים מייד לעורך דין מהמחלקה המשפטית המקומית במקרה של בירור, שיחה או פנייה אחרת (למשל, זימון) המתקבלים מגורמי אכיפת החוק, מסוכנות רגולציה או מעורך דין, בקשר להפרות לכאורה של החוק או המדיניות מצד אנשים הקשורים אל Paramount.
- ◀ אנחנו מוודאים שכל מצגת הפונה החוצה – גם אם אושרה על ידי צוות התקשורת הרלוונטי של Paramount – אינה כוללת מידע פיננסי של החברה, אלא אם חומר כזה נבחן ואושר בעבר על ידי מחלקת הכספים והמחלקה המשפטית של Paramount.
- ◀ אנחנו מבקשים אישור מצוות התקשורת הרלוונטי של Paramount לפני שאנחנו נותנים חסות למוצר או לעסק בשמה של החברה.



לקבלת מידע נוסף, פנה
[Paramount למחלקת התקשורת התאגידי של](#)

השתתפות בתהליך הפוליטי

מדוע זה חשוב

אנו תומכים בעובדים המעוניינים לעסוק בתהליך האזרחי במסגרת פרטית, בין שעל ידי התנדבות לקמפיינים פוליטיים, תרומה של כסף למועמדים או לוועדות פעולה פוליטיות ("PACs") או שיתוף עמדותיהם הפוליטיות. עם זאת, עליך תמיד להבהיר לצופים חיצוניים שמדובר בדעות ובפעילויות האישיות שלך ולא באלה של Paramount.

השימוש בשם או במשאבים של Paramount באופן המרמז על כך שהחברה תומכת בפעילות שלך או נותנת לה חסות מעוות את התהליך הדמוקרטי, ועלול להפר תקנות של הממשלה בנושא תרומות פוליטיות. בהתאם לחוק ולמדיניות החברה, לעולם איננו תורמים כספים, נכסים, שירותים או מתקנים של Paramount למפלגה פוליטית, למועמד או לוועדת פעולה פוליטית של ארה"ב או בשמה.



למידע נוסף, פנה למחלקת קשרי ממשל.

מונחים מרכזיים

פקיד ציבור:

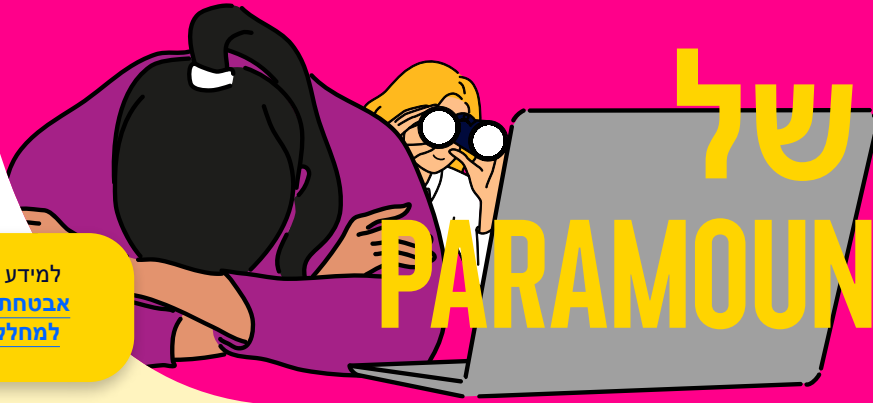
פקיד נבחר או ממונה, או כל פקיד או עובד אחר, של כל רשות מחוקקת או מבצעת או סוכנות, נציבות, ועד, רשות או קרן ציבורית ממשלתית אחרת, ברמה המדינתית או המקומית, או של מדינה זרה, כולל ארגונים בבעלות המדינה כגון חברות סרטים ותקשורת, או כל ישות ממשלתית אחרת או כל ישות אחרת שנתמכת על ידי הממשלה.

העובדים והדירקטורים של Paramount אינם רשאים לתת מתנות בשום שוויו לכל פקיד ציבור או לבני הזוג או לילדים של פקיד הציבור ללא אישור מראש. הענקת כל מחווה עסקית, מתנה, תשלום או אירוח לכל פקיד, עובד, מועמד או סוכן של הממשל, של מפלגה פוליטית או של מדינה זרה – בין שבוצעה ישירות או באמצעות מתווך – מצריכה קבלת אישור מראש של הסמנכ"ל הבכיר למדיניות ציבורית גלובלית וליחסי ממשל ושל מחלקת הציות הגלובלית של Paramount.

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- ▶ אנחנו מצייתים לכל החוקים הרלוונטיים המסדירים את השתתפות החברה בעניינים פוליטיים, כולל תרומות פוליטיות.
- ▶ אנחנו מקפידים שלא להשתמש בזמן, בנכסים או במתקנים של החברה לשום פעילות פוליטית פרטית.
- ▶ לעולם איננו משתמשים בשמה של Paramount באופן המרמז שהחברה תומכת בפעילות הפוליטית הפרטית שלנו או נותנת לה חסות.
- ▶ לעולם איננו מפעילים לחץ על חברי צוות אחרים כדי שיעבירו תרומות פוליטיות או כדי שיתמכו במועמדים מסוימים למשרה ציבורית או יתנגדו להם.
- ▶ אנחנו מבקשים אישור ממחלקת קשרי הממשל של Paramount לפני שאנחנו עוסקים בפעילות פוליטית כלשהי בשמה של החברה.
- ▶ אנחנו מקבלים אישור ממחלקת קשרי הממשל של Paramount וממחלקת הציות הגלובלית של Paramount, לפי הצורך, לפני הצעת מתנות בעלות ערך כלשהו לכל פקיד ציבור או לבני הזוג או הילדים של הפקיד.
- ▶ אנחנו מגישים את **טופס האישור להזמנת פקיד ממשל לאירוע מרכזי** למחלקת הציות וקשרי הממשל לאישור לפני הצעת כרטיסים, לינה או נסיעות לאחד מהאירועים המרכזיים שלנו (כגון טקס פרסי המוזיקה, KCAs וכו') לפקיד ממשל.

שימוש בנכסים של והגנה עליהם



למידע נוסף, עיין במדיניות
אבטחת המידע שלנו או פנה
למחלקת אבטחת המידע.

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- ◀ לעולם איננו משתמשים במותגים, בכותרים, בתוכניות ובשאר החומרים של Paramount לפעילויות שאינן קשורות לעבודה, אלא אם כן התקבל אישור בכתב מהמחלקה המשפטית של Paramount או שהדבר הותר על ידה.
- ◀ אנחנו מכירים בכך שכל המסמכים, הנתונים, ההקלטות, הציוד או הפריטים האחרים שבהם נעשה שימוש במהלך העבודה הם רכושם של Paramount כיום ובעתיד, גם כאשר הם מאוחסנים במכשיר או במיקום שאינם של החברה המשמשים לעסקי החברה; הדבר כולל תקשורת פרטית במדיה החברתית אם מתבצעת עבודה של Paramount בפלטפורמות אלה או אם הן משמשות לפרסום מידע עסקי רגיש או סודי. יש לנקוט משנה זהירות בעת יצירת מסמכים אישיים במחשבים ובהתקנים של החברה, שכן ייתכן שהם לא יישארו אישיים ויישארו רכושם של Paramount. מדיניות זו תמיד תיקח בחשבון את החוק המקומי.
- ◀ אנחנו בוחנים את כל הספקים המטפלים בנכסים יצירתיים או בנכסים הקשורים לתוכן, יחד עם צוות אבטחת התוכן של Paramount.
- ◀ לעולם איננו משתפים את הסודות המסחריים ומידע קנייני אחר של החברה עם אנשים אחרים ללא אישור מראש מהנהלה.
- ◀ אנחנו מחזירים את כל הרכוש של החברה, מכל סוג שהוא, בסיום ההעסקה שלנו ב-Paramount.
- ◀ אנחנו עושים שימוש אישי סביר ומזדמן בלבד בנכסי החברה, כולל הציוד ושעות העבודה של העובדים.
- ◀ בעת שימוש בטכנולוגיה של Paramount, כל התקנה של תוכנה או של חומרה חייבת להתבצע בהתאם למדיניות אבטחת המידע של Paramount. כך נמנע אפשרות של הכנסת תוכניות זדוניות כלשהן לרשת או לשרת (למשל וירוסים, תולעים, סוסים טרויאניים, רוגלות, נוזקות, כופרות או קובצי הפעלה מזוהמים).
- ◀ אנחנו משתמשים בדוא"ל ובדואר קולי בהתאם למדיניות אבטחת המידע של Paramount.
- ◀ אנחנו מודעים לכך שכל התקשורת והדואר הקולי המועברים באמצעות המערכות של Paramount אינם פרטיים. החברה עשויה לנטר את התכנים שלהן. ניטור מעין זה מתבצע תמיד בהתאם לחוק המקומי.

הנמצא או מוחזק במכשירים, בציוד ו/או באמצעי אחסון אישיים עדיין כפוף למדיניות זו

דוגמאות לפעילויות אסורות:

- שימוש במערכת מידע של Paramount כדי להשיג או לשדר חומר המפר את החוקים למניעת הטרדה או אפליה או כללי מדיניות אחרים של Paramount.
- הגשת הצעות כוזבות של מוצרים, פריטים או שירותים ממערכות המידע של Paramount או ניהול עסקים אחרים פרט לעסקיה של Paramount.
- השמדה, שינוי או שימוש לרעה בקשר לחומרת מחשב, לתוכנה, לציוד רשת, למדפסות, למערכות מידע אחרות ולכל מידע אחר שעשוי להיות רלוונטי בהליך משפטי.
- שימוש במחשב נייד, בטאבלט, במכשיר נייד או בהתקן אחסון חיצוני ללא הצפנה כדי להעתיק או לשמור מידע רגיש, סודי ו/או אישי.
- אחסון מידע רגיש או המאפשר זיהוי אישי במחשב נייד, בטאבלט, במכשיר נייד או בהתקן אחסון חיצוני, אלא אם כן הדבר נדרש במסגרת תפקידך ונעשה בהתאם לכללי המדיניות שלנו בנושא אבטחת מידע.

מדוע זה חשוב

ישנם סוגים רבים של נכסי חברה (ראה רשימה להלן). שימוש בלתי הולם בנכסים או התרשלות בשמירה עליהם עלולים להשפיע באופן שלילי וישיר על היכולת שלנו לנהל עסקים בצורה יעילה ורווחית. לכולנו יש אחריות משותפת למנוע אובדן, נזק, גניבה, שימוש בלתי מורשה או בלתי הולם או בזבוז של נכסי החברה.

נכסי החברה כוללים, בין היתר:

- נכסים פיזיים, כמו המקום שבו אנחנו עובדים, סרטים, ספרים ורשומות, וציוד עסקי.
- נכסים פיננסיים כמו כסף מזומן, ניירות ערך, חשבונות חייבים והשקעות.
- מידע קנייני, כולל קניין רוחני כמו סודות מסחריים, תוכן תקשורת, פטנטים, סימנים מסחריים וזכויות יוצרים, שמות של תוכניות וכתורים וכן מידע עסקי סודי.
- זכויות במסגרת חוזים ורשיונות.
- מערכות מידע ותקשורת ונתונים, כולל נתונים אלקטרוניים או הודעות שנשמרו במערכות אלו (או שנשלחו באמצעותן או אליהן), או נתונים הקשורים לעסקי החברה. הערה: מידע של החברה

הגנה על נתוני PARAMOUNT ועל מידע אישי

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- ◀ **פרטיות היא בעדיפות עליונה.** אנחנו מציינים לכל כלי המדיניות הרלוונטיים של Paramount הנוגעים לפרטיות, לאבטחה ולסודיות. לקבלת מידע נוסף, בקר [במרכז הפרטיות](#).
- ◀ **פחות זה יותר.** עלינו לאסוף, להשתמש, לגשת ולשמור רק מידע אישי שהינו נחוץ ורלוונטי למטרה עסקית ספציפית.
- ◀ **אנחנו שומרים על שקיפות והגינות.** אנחנו מוסרים הודעה מתאימה לאנשים בנוגע לאופן שבו המידע האישי שלהם יאסף וישותף ובנוגע לשימוש שייעשה בו, כולל, כאשר הדבר אפשרי, מתן אפשרות בחירה לאנשים לגבי השימוש במידע האישי שלהם. אנחנו חושבים לפני שאנחנו משתפים. אנחנו משתפים מידע אישי רק עם אלה שיש להם צורך עסקי לדעת אותו. לפני שתשתף מידע אישי עם ספקים או שותפים עסקיים כלשהם, בדוק את הנושא עם המחלקה המשפטית, מחלקת אבטחת מידע וקבוצת הפרטיות כדי להבטיח קיום בקורות ותנאים חוזיים נאותים.
- ◀ **השלכת מידע.** אנחנו נפטרים ממידע אישי לאחר השלמת המטרה שלשמה הוא נאסף, אלא אם כן השמירה נדרשת על פי החוק החל.
- ◀ **לראות ולהשמיע קול.** אנחנו מודיעים מייד לצוות אבטחת המידע, למנהל הישיר שלנו או לנציג המחלקה המשפטית, אם אנחנו חושדים או מגלים שאחת ממערכותיה של Paramount או נתונים, תוכן או מידע אישי כלשהם נמצאים בסיכון.

מהו מידע אישי?

מידע אישי הוא כל מידע הקשור לאדם טבעי מזהה או ניתן לזיהוי. אדם הניתן לזיהוי הוא אדם שניתן לזהותו, במישרין או בעקיפין, במיוחד על ידי התייחסות לסימן היכר מזהה כגון שם, מספר זיהוי, מיקום, מזהה מקוון (שעשוי לכלול כתובת IP) או גורם אחד או יותר המיוחד לזהותו הפיזית, הפיזיולוגית, הגנטית, הנפשית, הכלכלית, התרבותית או החברתית של אותו אדם. בכך נכלל מידע הקשור לצרכן או למשק בית מסוימים, המתאר אותם, שעשוי להיות קשור אליהם, או שניתן לקשרו אליהם באופן סביר, במישרין או בעקיפין.

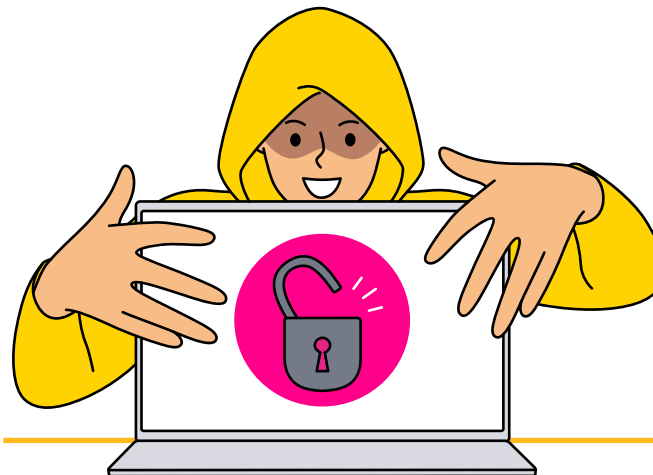
המחויבות של Paramount לפרטיות ולאבטחת מידע

אנו ב-Paramount מכבדים את הפרטיות והאבטחה של המידע שאנשים מפקידים בידינו ומחויבים לאסוף מידע אישי, להשתמש בו ולהגן עליו בהתאם לכל חוקי הגנת הפרטיות והנתונים החלים. אנחנו מגנים על מידע אישי על ידי יישום תוכניות פרטיות ואבטחת מידע שנועדו לטפל בסיכון תפעולי ומשפטי.

מדוע זה חשוב

כולנו ב-Paramount אחראים לציית לחוקים ולתקנות הרלוונטיים להגנה על פרטיות ונתונים החלים על האיסוף, הטיפול והשיתוף של מידע אישי של לקוחותינו, עובדינו, ספקינו ושותפינו העסקיים, ועל ההגנה על מידע זה.

אי-ציית לחוקים אלה או לציפיות הפרטיות וההגנה על נתונים של אנשים עלול לפגוע בעובדים ובלקוחות שלנו ולהוביל לקנסות משמעותיים ולעלויות משפטיות, לפגיעה במוניטין ולשחיקה באמון הציבור.



הגנה על נתוני ועל מידע אישי

צעדים עיקריים להגנה על המידע של Paramount

אנחנו מיישמים ומקיימים שיטות עבודה, נהלים ואמצעי אבטחה טכניים, מנהליים ופיזיים סבירים כדי להגן על רשת המחשבים של Paramount והמערכות האלקטרוניות שלה, וכדי למנוע גישה, שימוש, שינוי, חשיפה, אובדן או השלכה בלתי מורשים של מידע אישי כלשהו, כולל:

- ◀ לעולם איננו משתפים את פרטי הכניסה לרשת שלנו עם מישהו אחר.
- ◀ אנחנו מגבילים את הגישה לאנשים הזקוקים למידע למטרות המוצהרות שלשמן הוא נועד.
- ◀ היכן שאפשר, אנחנו מסירים פרטים מזהים על ידי שימוש בשיטות כגון צבירה, גיבוב, טוקניזציה, אנונימיזציה, הצפנה וכו'.
- ◀ אנחנו משתמשים במנגנונים מאובטחים מאושרים כדי לשלוח או להעביר מידע אישי בתוך החברה או מחוצה לה.
- ◀ אנחנו מבטיחים כי רשומות המכילות מידע אישי נשמרות, מאוחסנות ומושלכות בהתאם למדיניות ולנהלים של Paramount.

כאשר אתה מתקשר עם צדדים שלישיים כלשהם (כולל, בין היתר, שותפים עסקיים, ספקים, חברות לייצור משותף) שעשויים לקבל גישה למידע של Paramount כולל, בין היתר, מידע מוגבל, לא ציבורי, סודי ו/או מידע אישי על לקוחות/צרכנים של Paramount או על כוח העבודה שלה, עליהם לציית למדיניות של Paramount כולל, בין היתר, הצגת בקרות רלוונטיות בנוגע לאיסוף מידע, לשימוש בו, לאבטחתו ולחשיפתו.

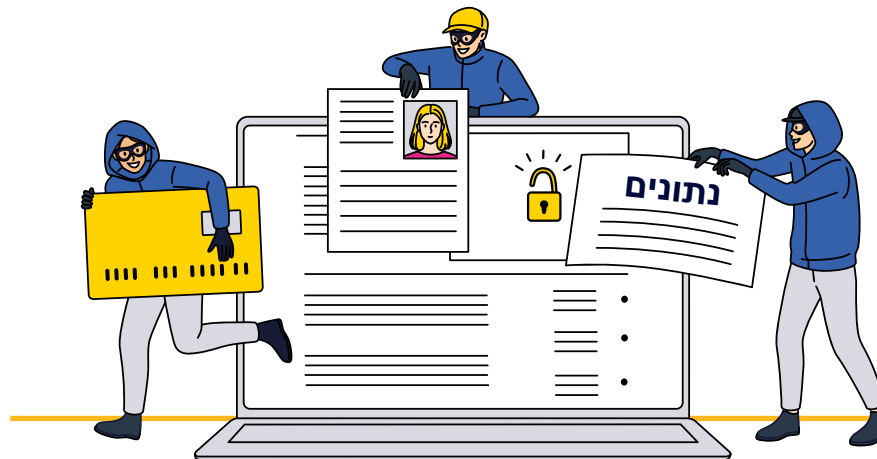
התייעץ תמיד עם הנציג המשפטי שלך ב-Paramount לפני האיסוף ו/או השיתוף של כל מידע מוגבל, לא ציבורי, סודי או אישי ו/או לפני השימוש בו.

מדיניות אבטחת המידע ומדיניות הפרטיות של Paramount:

- [מדיניות אבטחת מידע](#)
- [מרכז פרטיות](#)

כיצד להגן על המידע של Paramount

יש להיוועץ תמיד במדיניות האבטחה ובמדיניות הפרטיות של Paramount ולציית להן, ולהיות מודעים לצורך בהצפנה או באמצעי הגנה אחרים. הדבר חשוב במיוחד כאשר תפקידך דורש ממך להשתמש במידע מוגבל, לא ציבורי וסודי ו/או במידע אישי.



לקבלת מידע נוסף, צור קשר עם [צוות אבטחת המידע](#) ובקר [במרכז הפרטיות](#).

שמירה על זכויות קניין רוחני

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- ◀ אנחנו מציינים לכל חוקי הקניין הרוחני, לרבות זכויות יוצרים, סימנים מסחריים, פטנטים, סודות מסחריים, זכויות פרסום, זכויות פרטיות, זכויות על המוניטין (כלומר, הזכות שלא להיות מושמץ) ורישיונות קוד פתוח (ביחד, "קניין רוחני").
- ◀ לעולם איננו משכפלים, מבצעים, מפיצים, מציגים או עושים כל שימוש אחר בקניין הרוחני של אחרים, ללא רשותם של הבעלים של כל זכות כזו או של כולן, אלא אם כן החוק מתיר זאת. באופן דומה, לעולם איננו משתמשים או מאפשרים לאחרים להשתמש בנכסים, בטכנולוגיה או במשאבים אחרים של Paramount כדי להפר את זכויות הקניין הרוחני של אחרים, לגרום להן לנזק או לפגוע בהן בכל דרך אחרת.
- ◀ לעולם איננו נכנסים לכל אתר אינטרנט, אפליקציה, תוכנה, עסק או שירות המאפשרים או מקדמים פיראטיות או סוגים אחרים של הפרת קניין רוחני, ואיננו מנהלים עסקים עימם.
- ◀ אנחנו משיגים את אישורה של Paramount לפני השימוש במוצגים, בכותרים, בתוכן או בכל קניין רוחני אחר.
- ◀ לעולם איננו משתמשים בתוכנה ללא רישיון על גבי כל מערכת או התקן חומרה של Paramount או בעת ביצוע כל עבודה אחרת עבור Paramount.
- ◀ לעולם איננו מעתיקים או מורידים תוכנה ללא רשות ממחלקת הטכנולוגיה שלנו.

דוגמאות להפרת זכויות קניין רוחני:

- העלאה, הורדה, הזרמה, שליחה בדוא"ל או הפצה בכל דרך אחרת של מוזיקה, סרטים, תוכניות טלוויזיה, ספרים, מאמרים, תוכנה, תצלומים, משחקים אינטראקטיביים או חומרים אחרים המוגנים בזכויות יוצרים, מבלי לקבל תחילה אישור לכך מבעלי הזכויות הרלוונטיים.
- שכפול, הפצה, מכירה, הצגה או ביצוע של הקניין הרוחני של אחרים מבלי לקבל אישור מראש מבעלי הזכויות הרלוונטיים.
- פיתוח או ייצור של חומרים חדשים כגון מוזיקה, סרטים, תוכניות טלוויזיה, ספרים, מאמרים, תוכנה, משחקים אינטראקטיביים או תצלומים באמצעות שילוב של הקניין הרוחני של אחרים או שימוש בו או בכל אופן אחר המבוסס על הקניין הרוחני של אחרים או הנגזר ממנו מבלי לקבל תחילה רשות מבעלי הזכויות הרלוונטיים או לקבל אישור מהמחלקה המשפטית.

מדוע זה חשוב

בתור חברה בעלת נכסי קניין רוחני רבים, שעליהם אנו מגינים בנחישות, אנו מכבדים באופן מלא את זכויות הקניין הרוחני של אחרים. אנחנו מכירים בכך שפיראטיות והפרות מסוגים אחרים לא רק פוגעות בתוצאות הפיננסיות שלנו, אלא גם משפיעות לרעה על הכלכלה כולה. בנוסף להיותן בלתי חוקיות, פעולות כאלה גורמות לאובדן משרות, משכורות והכנסות. כל סוגי האובדן הללו משפיעים על כל אחד ואחת מאיתנו באופן אישי, כמו גם על החברים, העמיתים והשותפים העסקיים שלנו. על כל אחד ואחת מאיתנו מוטלת האחריות להימנע מכל פעילות המפרה את זכויות הקניין הרוחני של כל גורם, כולל Paramount.

מה נכלל בקניין רוחני?

"קניין רוחני" כולל, בין היתר, זכויות יוצרים, פטנטים, זכויות פרסום, זכויות פרטיות, זכויות על המוניטין (כלומר, הזכות שלא להיות מושמץ), רישיונות קוד פתוח, סימני שירות, סימנים מסחריים וסודות מסחריים.



שמירה על זכויות קניין רוחני

שאלות נפוצות

ש: קראתי מאמר בכתב עת שמדגיש כמה יוזמות של Paramount. הייתי רוצה לשתף אותו עם כמה מהספקים שלנו. האם מותר לי להכין כמה עותקים מהמאמר ולשלוח אותם לקבוצה קטנה של אנשים?

ת: אסור לך להעתיק את המאמר או לשלוח אותו לאנשים אחרים ללא קבלת רשות הולמת מהבעלים של זכויות היוצרים. התייעץ עם המחלקה המשפטית כדי לוודא שכל פעולה מסוג זה מותרת.

ש: האם מותר לי לפרסם תוכן של Paramount באינטרנט? מה אם מדובר רק בבלוג האישי שלי?

ת: מותר לך להפיץ ולפרסם באינטרנט רק תוכן של Paramount שקיבלת אישור לפרסם אותו. עליך לקבל את הסכמתה של Paramount לפני כל שימוש בתוכן, בלוג או בקניין רוחני אחר שלה באתרי אינטרנט אישיים, בבלוגים או במדיה אחרת.

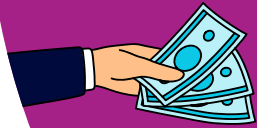
לקבלת מידע נוסף, פנה לנציג של המחלקה המשפטית המקומית. כולל, בין היתר, Paramount כדי לדווח על חשד להפרה של איזו מזכויות הקניין הרוחני של Paramount. אנא שלח הודעת דוא"ל [לצוות הגנת התוכן של](#) (מקרים של פיראטיות

עבודות מוזמנות

כל המצאה, תגלית, רעיון, תהליך או עבודה אחרת הקשורים לעסקיה של Paramount שעובד יוצר (לבד או עם אחרים) במהלך העסקתו – כולל כל זכויות יוצרים, פטנטים, סודות מסחריים, סימנים מסחריים או יצירות אחרות – נחשבים ל"עבודות מוזמנות". Paramount תיחשב כבעלים הבלעדיים של כל הזכויות בעבודות ובהמצאות שכאלה. כלומר, Paramount מחזיקה באופן בלעדי בזכות לנצל את העבודות וההמצאות האלה, לתת רישיון אליהן או להשתמש בהן בכל אופן שהחברה תמצא לנכון.

אם עבודות או המצאות שכאלה משום מה אינן נחשבות לעבודה מוזמנות לפי חוק, האישור של הצהרה זו ישמש להמחאה או להעברה של זכויות אלה ל-Paramount. העובדים גם מסכימים לסייע ל-Paramount להשיג את כל המסמכים הנחוצים מבחינה משפטית כדי להמחות או להעביר זכויות שכאלה ולהתיר ל-Paramount לחתום על מסמכים שכאלה בשמו של העובד, במידת הצורך. שום דבר מהאמור בסעיף זה אינו מגביל בשום אופן את הזכויות של Paramount לגבי עבודות או המצאות שכאלה או מהווה ויתור עליהן.





מניעת שוחד ושחיתות

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- ▶ אנחנו מציינים את כל החוקים החלים ולכללי המדיניות של Paramount בנושא נתינה וקבלה של מתנות ואירוח.
- ▶ לעולם איננו מציעים, מבטיחים או נותנים דבר מה בעל ערך לפקיד ממשל או לכל אדם אחר כדי להשפיע בצורה בלתי הולמת על החלטה עסקית.
- ▶ לעולם איננו נעזרים בסוכן או בצד שלישי כדי להעביר תשלומים בלתי הולמים.
- ▶ אנחנו מתעדים תמיד את כל התשלומים והקבלות באופן מלא ומדויק; לעולם איננו מייחסים באופן שגוי או מסוים תשלומים מפקודים בהנהלת החשבונות.
- ▶ אנחנו מבצעים בדיקות נאותות הולמות של סוכנים, סיעים, מקדמים וצדדים שלישיים יחד עם נציג מהמחלקה המשפטית.
- ▶ אנחנו מתייעצים עם יועץ משפטי של Paramount לפני שאנחנו מגיעים להסכם כלשהו עם צדדים שלישיים שיקיימו אינטראקציות עם פקיד ממשל או שאמורים לייצג את Paramount או לפעול בשמה.
- ▶ אנחנו מבקשים אישור מראש ממחלקת הציות, מהמחלקה המשפטית וממחלקת קשרי הממשל של Paramount לפני שאנחנו משלמים הוצאות סבירות ומוצדקות של פקיד ממשל כלשהו או לפני שאנחנו מעניקים מתנה לפקיד ממשל.
- ▶ אנחנו מגישים את **טופס האישור להזמנת פקיד ממשל לאירוע מרכזי** למחלקת הציות ולמחלקת קשרי הממשל לאישור לפני הצעת כרטיסים, לינה או שירותי נסיעה לאחד מהאירועים המרכזיים שלנו (כגון טקס פרסי המזיקה, KCAs וכו') לפקיד ממשל.
- ▶ אנחנו מדווחים על תשלומים, מתנות או הוצאות כלשהם שעלולים להוות "דגל אדום" עבור עובדי מחלקת הציות או המחלקה המשפטית של Paramount.

מדוע זה חשוב

כשעובדים נותנים או מקבלים תשלומים בלתי הולמים, הם מערערים את היושרה שלנו, פוגעים במוניטין שלנו ומעמידים את העובדים והעסקים שלנו בסכנה חמורה מבחינה משפטית. ברמה המקומית, כששוחד הפוך לנוהג עסקי מקובל, הוא פוגע באזרחים העניים יותר בקהילות מקומיות משום שהוא מקשה על אנשים באותם אזורים לגשת למוצרים ולשירותים בסיסיים מבלי לעבור סחיטה כספית.

יתר על כן, קיימים חוקים בינלאומיים מחמירים רבים האוסרים על שוחד במגזר הציבורי, כך שכל מתנה, גם אם היא תמימה או קטנה, הניתנת לפקיד ממשל זר, עלולה להתפרש בתור שוחד ולהוביל להשלכות חמורות. לפיכך, לעולם איננו מציעים או מקבלים שום תשלום או תמריץ המיועד להשגת יתרון בלתי ראוי במצבים עסקיים.

הגדרות מרכזיות

שחיתות:

שימוש לרעה במשרה ציבורית או בכוח ציבורי להשגת רווח אישי, או שימוש לרעה בכוח פרטי ביחס לניהול עסקים מחוץ לתחום הפעילות הממשלתית.

שוחד:

נתינה, הצעה, הבטחה או קבלה של דבר מה בעל ערך כדי להשיג יחס מועדף. אותו דבר מה בעל ערך לא חייב להיות כסף, והנמען אפילו לא חייב לקבל אותו בפועל כדי שזה ייחשב לשוחד.

דבר מה בעל ערך:

שוחד יכול לכלול כל מתנה שמועילה באופן אישי לאדם כלשהו, כגון כסף מזומן, אירוח, כרטיסים לאירועים, משחקי גולף, נסיעות, לינה, הצעות תעסוקה ותשלום על שירותים.

פקיד ממשל:

פקיד נבחר או ממונה, או כל פקיד או עובד אחר, של כל רשות מחוקקת או מבצעת או סוכנות, נציבות, ועד, רשות או קרן ציבורית ממשלתית אחרת, ברמה המדינתית או המקומית, או של מדינה זרה, כולל ארגונים בבעלות המדינה כגון חברות סרטים ותקשורת, או כל ישות ממשלתית אחרת או כל ישות אחרת שנתמכת על ידי הממשלה.

הדבר כולל עובדים בחברות תקשורת בבעלות המדינה, שוטרים, אנשי צוות העובדים בשלטון המקומי (כגון משרד ראש העיר או מחלקת פארקים וגניות ציבוריות), עובדים מוניציפליים המטפלים ברישונות, בהיתרים או באשרות, או כל סוכן, יועץ או נציג הפועל מטעם הממשלה.

תשלום זירוז:

תשלומים אלו, המכונים גם "תשלומי שימון", הם תשלומים בלתי הולמים, שוחד או טיפים בשווי נמוך יותר, הניתנים לפקיד ממשל זרים כדי להאיץ או להבטיח את ביצועה של פעולה ממשלתית שגרתית. הם אסורים על פי המדיניות של Paramount.





מניעת שוחד ושחיתות

שאלות נפוצות

ש: נכון או לא נכון? כל מתנה לפקיד ממשל דורשת אישור מראש מנציג של המחלקה המשפטית או של מחלקת הציות.

ת: נכון. גם אם מדובר בסכום או בעסקה בסדר גודל קטן, יש לקבל אישור מראש עבור כל המתנות הניתנות לפקידי ממשל.

ש: האם מותר להעביר "תשלומי זירוז" לפקידי ממשל כדי לזרז את השגתם של היתרים, רישיונות או מסמכים רשמיים אחרים?

ת: לא. המדיניות של Paramount אוסרת על תשלומי זירוז. אם יש לך שאלות לגבי היישום של מדיניות זו במצב הספציפי שלך, פנה לממונה על הציות, לעורך דין במחלקה המשפטית של החברה או לעורך הדין של Paramount הקשור להפקה שלך לפני שתעביר תשלום כלשהו.

ש: מה לגבי תרומה פוליטית או תרומה לארגון ללא מטרת רווח בשמו של מישהו?

ת: אין לתרום את הכספים, הנכסים או המתקנים של Paramount לשום פוליטיקאי זר או מפלגה פוליטית זרה ללא אישור בכתב מהיועץ המשפטי הראשי או מהממונה הראשי על הציות של Paramount ומהסמנכ"ל הבכיר למדיניות ציבורית גלובלית וליחסי ממשל. תרומות ללא מטרת רווח לישות ממשלתית או בשמו של פקיד ממשל כלשהו, או במטרה להשגת טובות כלשהן מפקיד ממשל, עלולות להוות שוחד במקרים מסוימים.

ש: מה קורה אם אני נמצא בנסיעה ואני נתקל במצב שבו אני מרגיש שקיימת סכנה לשלומי אם לא אעביר את התשלום?

ת: בריאותך ובטיחותך נמצאות תמיד בעדיפות עליונה. במקרה הקיצוני שבו עובד מרגיש שתשלום כזה נחוץ כדי להגן על בריאותו או על בטיחותו, מותר לו לבצע את התשלום. עליך ליצור קשר עם מחלקת הציות בהקדם האפשרי לאחר ביצוע תשלום תחת לחץ. עם זאת, שים לב שעוכב בנסיעה או בהפקה אינו מהווה איום על בריאות האדם.

ש: איזו עסקה מהעסקאות הבאות מהווה "דגל אדום" לפי מדיניות מניעת השוחד והשחיתות של Paramount?

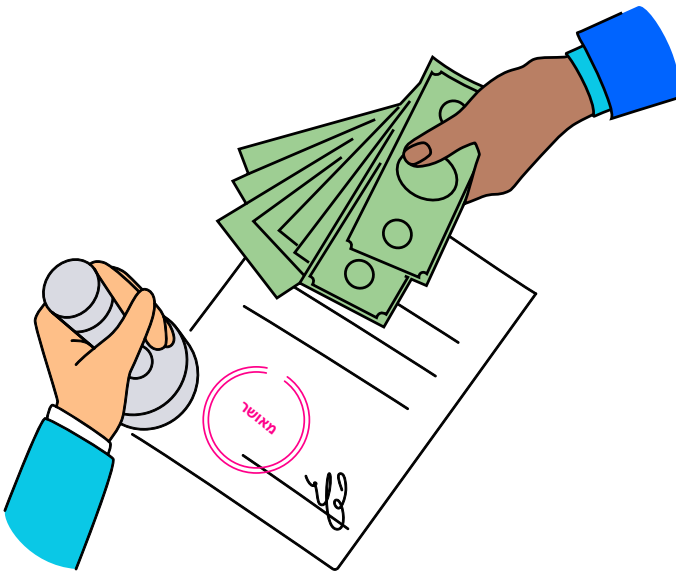
א. מתן "תרומה" לשוטר מקומי כדי שיעזור באירוע כלשהו

ב. מתן ארבעה כרטיסים בשורה הראשונה למופע לבתו של עובד בחברת כבלים בבעלות המדינה

ג. סוכן מכס המבקש טיפ כדי שיעזור לטפל במסמכים שלך מהר יותר.

ת: כל התשובות נכונות. בכל אחת מהדוגמאות הללו, הצד האחר עשוי להיחשב לפקיד ממשל, ולכן כל העסקאות הללו מהוות דגל אדום. אם אתה צופה שתיתקל בתרחיש דומה במסגרת ניהול העסקים, פנה לממונה על הציות לקבלת הנחיות לפני כן.

לקבלת מידע נוסף, עיין במדיניות המפורטת
 Paramount, למניעת שוחד ושחיתות של
 או פנה אל משרד הציות הגלובלי



זיהוי ומניעת הלבנת הון

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- ◀ אנחנו כל הזמן עומדים על המשמר כדי לאתר כל פעילות חריגה או חשודה, במיוחד בקשר לשימוש בנכסים, במערכות או בתהליכים העסקיים של Paramount להעברת כספים. עסקאות של הלבנת הון נועדו להיות מוסתרות או מוסוות, ועלול להיות קשה לקבוע אם עסקה מסוימת היא לגיטימית או לא.
- ◀ אנחנו יוצרים קשר עם מחלקת הציות הגלובלית או עם חבר במחלקה המשפטית אם אנחנו מזהים פעילות חשודה פוטנציאלית או אם אנחנו רוצים לשאול אם פעילות פיננסית מסוימת לגיטימית. אנחנו מבקשים עזרה כדי להעריך אם פעילות כלשהי דורשת חקירה נוספת.
- ◀ אנחנו מדווחים על כל חשש בנוגע לפעילויות אשר מסתירות או מסוות את האופי, המיקום או המקור של הכספים, הבעלות עליהם או השליטה בהם. לדוגמה, אם לקוח מתנהל במסתוריות בנוגע לשיתוף מידע הנדרש בדרך כלל למטרות עסקיות, או שנראה כאילו הוא מסווה את זהותו, הדבר אמור לעורר חשד.
- ◀ אנחנו מדווחים לממונים על חששות בנוגע לעסקאות חריגות ולא מוסברות (למשל, אם לקוח מעביר כסף מחשבון אחד ומבקש ממך להעביר אותו בחזרה לחשבון אחר).
- ◀ לעולם איננו מתירים העברה של כספים, במזומן או בכל צורה שהיא, מחוץ לארצות הברית במצבים הקשורים לפעילות לא חוקית, או נראים כקשורים לפעילות כזאת.
- ◀ אנחנו מציינים לכל הדרישות של חוקי ארה"ב בנוגע לדיווח על קבלה במזומן של סכומים העולים על 10,000 דולר אמריקאי או על העברה של יותר מ-10,000 דולר אמריקאי במזומן לתוך ארצות הברית או מחוצה לה.
- ◀ אנחנו מדווחים ל-OPENLINE או למחלקה המשפטית על כל תשלום מזומן בסכום יוצא דופן.

לקבלת מידע נוסף, פנה
למשרד הציות הגלובלי



מדוע זה חשוב

הלבנת הון ועסקאות פיננסיות בלתי חוקיות נחשבות לפשעים חמורים. לפי חוקי ארצות הברית ומדינות אחרות שבהן אנחנו מנהלים עסקים, חברות חייבות לנקוט צעדים כדי שלא להיות מנוצלות לצורך הלבנת כספים בלתי חוקיים המסייעים לטרור ולפשעים אחרים. למרות המחויבות שלנו לציות לחוק בכל עת, גם הטענה ש-Paramount רק שימשה כצינור להעברת כספים בלתי חוקיים, או שהייתה משתתפת "תמימה" במזימה שכזו, תגרום נזק חמור למוניטין החברה. בהתאם לנסיבות, הלבנת הון דרך החברה עלולה להוביל לחשיפה לסיכון משפטי חמור.

מהי הלבנת הון?

הלבנת הון היא צורה של פשע פיננסי הכרוך בהסתרת מקורם הבלתי חוקי של כספים.

באופן ספציפי, כאשר פעילות בלתי חוקית יוצרת הכנסות, האנשים או הקבוצות המבצעים את הפשע מנסים לעיתים קרובות לשמור על הכסף ולשלוט בו תוך שהם מסתירים את הקשר שלו לפעילות המקורית שיצרה אותו. כדי לעשות זאת, הם עשויים "להלבין" את הכסף. במילים אחרות, הם ינסו להחדייר את הכסף למערכת הפיננסית החוקית, לבצע סדרה של עסקאות כדי להרחיק את הכסף מהמקור ואז להשתמש בכסף להשקעות או למטרות "לגיטימיות" אחרות.

ציות לסנקציות בינלאומיות ולבקרות ייצוא, ולחוקים למניעת חרם ולמניעת עבדות מודרנית

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- אנחנו פונים למחלקת הציות או למחלקה המשפטית כדי לוודא שפעילות הסחר הגלובלית שלנו מתנהלת לפי כל החוקים החלים, כאשר הדבר רלוונטי.
- אנחנו בודקים מראש כל פעילות מוצעת הקשורה למדינה הכפופה לסנקציות המסחר של ארה"ב, או לתחומי שיפוט אחרים בסיכון גבוה, מול מחלקת הציות או המחלקה המשפטית של החברה.
- אנחנו נוקטים צעדים מתאימים לסינון לקוחות ושותפים עסקיים פוטנציאליים כנגד **רשימת האזרחים בעלי ייעוד מיוחד והאנשים החסומים** ("רשימת SDN") וכן לסינון ישויות שבהן אדם כלשהו המופיע ברשימת ה-SDN מחזיק בבעלות של 50% ומעלה, ויוצרים קשר עם מחלקת הציות או המחלקה המשפטית של Paramount באופן מיידי.
- אנחנו מכירים בכך שמדינות, אנשים או גופים נוספים עשויים להיות כפופים להגבלות המסחר של ארה"ב בעתיד, כאשר יחולו סנקציות חדשות – ויוצרים קשר מיידי עם מחלקת הציות או עם המחלקה המשפטית של Paramount אם אנחנו חושדים שהדבר עשוי להיות רלוונטי לישויות או לאנשים שאיתם שיתפנו פעולה.
- אנחנו בודקים מול המחלקה המשפטית לפני שליחת ציוד היי-טק או ציוד מיוחד כלשהו למדינה אחרת.
- אנחנו מסרבים לשתף פעולה עם בקשות הקשורות לחרם (שלרוב מתייחסות לישראל) או למעשי חרם אשר אסורים וכפופים לענישה לפי חוקי ארה"ב או חוקים חלים אחרים.
- אנחנו מדווחים מייד על כל בקשה הקשורה לחרם למחלקה המשפטית של Paramount, ובמקרה של חברי דירקטוריון, למזכיר החברה של Paramount.

מי היעד של סנקציות המסחר של ארה"ב?

סנקציות המסחר של ארה"ב מתמקדות במדינות מסוימות (למשל קובה ואיראן) כמו גם באנשים ובישויות המופיעים וברשימות סנקציות אחרות שמוחזקות SDN-ברשימת ה על ידי המשרד לבקרת נכסים זרים של משרד האוצר של והמידע לגבי OFAC של SDN-רשימת ה. (OFAC) ארה"ב [OFAC](#). סנקציות המסחר של ארה"ב זמינים [באתר](#).

נכון ליוני 2023, קובה, איראן, צפון קוריאה, סוריה ואזור חצי האי קרים של אוקראינה, וכן מה שמכונה הרפובליקה העממית של דונצק והרפובליקה העממית של לוגנסק, שהם אזורים שאינם בשליטת הממשלה באוקראינה, כפופים לסנקציות מקיפות של ארה"ב. ממשלת ונצואלה ומספר אנשים, מוסדות פיננסיים וישויות בבעלות המדינה ברוסיה כפופים גם הם לסנקציות משמעותיות של ארה"ב, היוצרות הגבלות מעשיות נרחבות על ניהול עסקים במדינות אלה.

מדוע זה חשוב

סנקציות המסחר של ארה"ב אוסרות על עשיית עסקים מסוימים עם אנשים, גורמים ומדינות ספציפיים מטעמי ביטחון לאומי ומסיבות פוליטיות וכלכליות, כגון תמיכה של אותם גורמים בטרור או מעורבותם בסחר בסמים או בהפצת נשק להשמדה המונית. בקרות הייצוא של ארה"ב חלות בעת משלוח סחורות, תוכנות או טכנולוגיות למדינה אחרת. ייתכן שיידרש רישיון לייצוא פריטים מסוימים (לדוגמה – מצלמות לראיית לילה) עם אפשרות של "שימוש כפול", כגון פריטים שממשלות או צבאות זרים יכולים להשתמש בהם.

לקבלת מידע נוסף, פנה [למשרד הציות הגלובלי](#).

ציות לסנקציות בינלאומיות ולבקרות ייצוא, ולחוקים למניעת חרם ולמניעת עבדות מודרנית

כלשהם חלות באופן אוטומטי על פי חוק ארה"ב על כל ישות שאדם הכפוף לסנקציה מחזיק בבעלות על יותר מ-50% בה.

לכן, ייתכן שיהיה צורך לזהות את הבעלים בפועל של ארגוני צד שלישי לפני הכניסה לשותפות איתם – כדי לוודא שהבעלים או הדיירקטורים שלהם אינם מופיעים ברשימות סנקציות כלשהן או שיש להם קשרים בעייתיים עם פקידי ממשל במדינה שלהם. האופן שבו סנקציות מוחלות במדינות אחרות משתנה בהתאם לבעלות או לשליטה. התייעץ עם מחלקת הציות או עם המחלקה המשפטית בכל שאלה בעת עבודה על חוזים במדינה הכפופה לסנקציות המסחר של ארה"ב או בתחומי שיפוט אחרים בסיכון גבוה.

החוקים למניעת עבדות מודרנית וסחר בבני אדם

Paramount מציינת לכל החוקים החלים האוסרים על עבדות מודרנית ועל סחר בבני אדם. לפיכך, אנו נוקטים בגישה של אפס סובלנות כלפי עבדות מודרנית וסחר בבני אדם, ואנו מחויבים להבטיח כי לעבדות המודרנית אין מקום בתוך הפעילות ושרשראות האספקה שלנו. ציפיות אלה יחולו הן על פעילויות המיקור של Paramount עצמה והן על בעלי הרישיון, הספקים ומתקני הייצור המעורבים בייצור המוצרים שלנו.

לקבלת מידע נוסף, פנה למשרד הציות הגלובלי.

חוקים למניעת חרם

ככלל, החוקים של ארה"ב למניעת חרם אוסרים על כל שיתוף פעולה עם חרם זר שנחשב לבלתי חוקי לפי החוק בארה"ב. כיום, מדובר בחרם של הליגה הערבית על ישראל. פעולות אסורות כוללות סירוב לנהל עסקים עם אדם אחר; התנהלות תעסוקתית מפלה; מסירת מידע על הגזע, המוצא האתני, הדת, המין או הלאום של אדם כלשהו; מסירת מידע לגבי הזיקה או הקשר העסקי של אדם כלשהו למדינה תחת חרם או לכל אדם היושב במדינה תחת חרם שנאסר עליו לנהל עסקים; ושימוש במכתבי אשראי המכילים תנאים הקשורים לחרם.

חוקי ארה"ב מחייבים גם דיווח על כל בקשה לציות לחרם מעין זה. אם אתה מקבל בקשה כזו, כולל בקשה לציית לחוקים של מדינה המשתתפת בחרם מעין זה (למשל עיראק, קווייט, לבנון, לוב, קטאר, ערב הסעודית, סוריה ותימן), אנא הודע למחלקת הציות או למחלקה המשפטית של החברה, או, במקרה של חברי הדיירקטוריון, למזכיר החברה של Paramount.

זיהוי הבעלים המוטבים בפועל

הואיל והשותפויות העסקיות שלנו ממשיכות להתרחב לשווקים בינלאומיים, חשוב לוודא שהשותפויות שלנו עם עסקים חדשים לא מסכנות את Paramount מבחינה משפטית. סנקציות על אדם או על ישות

מתי חלות בקרות הייצוא של ארה"ב?

חוקי בקרת הייצוא של ארה"ב חלים על משלוחים היוצאים מארה"ב ועל העברות בינלאומיות של חומרים שמקורם בארה"ב. ייתכן שיידרשו רישיונות ייצוא עבור ציוד מתוחכם כגון ציוד ראיית לילה או מצלמות מיוחדות המשמשות לצילום והפקה – או מוצרים המכילים תוכנת הצפנה.





ציות לחוקי התחרות

למידע נוסף, עיין במדיניות שלנו בנושא ציות לחוקי תחרות מול לקוחות וספקים, או צור קשר עם משרד הציות הגלובלי.

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- ◀ לעולם איננו יוזמים או משתתפים עם מתחרה בהסכם רשמי או לא רשמי המגביל תחרות.
- ◀ לעולם איננו מקבלים מידע על תמחור או מידע תחרותי רגיש אחר ממתחרה ואיננו מעבירים מידע מסוג זה למתחרה.
- ◀ לעולם איננו משתתפים מידע לא ציבורי על מחירים או שווקים.
- ◀ אנחנו עוצרים דיונים שסוטים לנושאים בלתי הולמים, או במידת הצורך, עוזבים כל התכנסות עם המתחרים – ומכריזים בבירור על העזיבה שלנו כדי לעורר תשומת לב, ומערבים את המחלקה המשפטית של Paramount כדי שתעריך כל חשש בנוגע להיותו של הדיון הולם.
- ◀ אנחנו נמנעים אפילו ממראית עין של קנוניה עם המתחרים לגבי מחירים, תגמולים, תנאים והתניות של עסקאות או הקצאה של לקוחות או שווקים.
- ◀ אנחנו מכירים את המדיניות של Paramount בנושא ציות לחוקי תחרות מול לקוחות וספקים ומציינים לה – במיוחד אם אנחנו עובדים שמקבלים החלטות בתחומים אלה –
- ◀ כדי להבטיח שאנו תמיד מציינים לחוקי ההגבלים העסקיים והתחרות בהתנהלות שלנו מול לקוחות וספקים.
- ◀ אנחנו מקבלים החלטות העסקה באופן עצמאי ובהתאם לצרכים ולתנאי השוק שלנו, ולעולם לא בקשר למתחרים שלנו.
- ◀ אנחנו מתייעצים עם המחלקה המשפטית של Paramount לגבי הסכמים מוצעים עם המתחרים לגבי תקנים טכנולוגיים או לגבי שיתוף פעולה בהליכים משפטיים, בפעולות אכיפת חוק או במאמצי שתדלנות (הואיל ואם לא נעשה זאת כראוי, מעשים אלה עלולים לעורר שאלות בנושא הגבלים עסקיים).
- ◀ אנחנו משיגים אישור מהמחלקה המשפטית של Paramount לכל בקשה להצטרף לאיגוד מסחרי שבו Paramount עדיין לא חברה.
- ◀ אנחנו מתייעצים עם המחלקה המשפטית של Paramount בנוגע להסכמים מוצעים שעשויים להוביל לאי הכללת יריבים בגישה לשוק, במיוחד באזורים שבהם יש לנו נתח שוק גדולים.

רשמי או לא, בקשר לקביעת/העלאת/קיבוע/ייצוב או אפילו הורדת מחירים, או בקשר לחיסול או צמצום התחרות במחירים (או במשכורות).

חלוקת שווקים בין מתחרים

החוק החל והמדיניות של Paramount אוסרים על קיום הסכם או הבנה עם מתחרה לחלוקת לקוחות, עובדים/עובדים פוטנציאליים, תחומי פעילות עסקית או אזורים גאוגרפיים.

השתתפות באיגודים מסחריים

Paramount והחברות שלה משתייכות לאיגודים מסחריים רבים. איגודים אלה יכולים לשרת מטרות מגוונות והולמות התומכות בתחרות. ההשתתפות שלנו באיגודים אלה עשויה להצריך קיום ישיבות או פגישות עם מתחרים. בעת ההשתתפות בישיבות של איגודים מסחריים או בפעילויות או חברה בת, עלינו Paramount אחרות בשמה של לנקוט משנה זהירות ולוודא שהדיונים אינם סוטים לנושאים אסורים. עבור פגישות רשמיות של איגודים מסחריים, עלינו להשתמש בסדר יום (השועבר מראש למשתתפים וליועצים המשפטיים), ויש לשמור פרטוקולים מפורטים (שיועברו מייד לאחר הפגישה למשתתפים וליועצים המשפטיים).

מדוע זה חשוב

חוקי תחרות והגבלים עסקיים מגינים על צרכנים על-ידי עידוד התחרות כדי להבטיח את המבחר והחדשנות בשוק. למעשה, כל מדינה שבה אנו מנהלים עסקים חוקקה חוקי תחרות שהופכים פעילויות הפוגעות בתחרות לבלתי חוקיות, כולל תיאום מחירים עם מתחרים; שיתוף מידע על מחירים או מידע תחרותי איתם; הגעה להסכמה עם מתחרים על התנאים וההתניות שבהם אנו מעניקים רישיון, מוכרים או קונים תוכן; והקצאת שווקים. הסכמים המפרים חוקים אלה אינם ניתנים לאכיפה והפרה של חוקים אלה עלולה להוביל להטלת עונשים אזרחיים והן כנגד Paramount ופוליטיים חמורים הן כנגד העובדים המעורבים. לכן, לעולם איננו משתתפים בשיחות או מתקשרים בהסכמים עם מתחרים הקובעים מחירים או תנאים והתניות או מחלקים שווקים או מוציאים מתחרים מהשוק.

דגלים אדומים שיש לשים לב אליהם

תיאום מחירים בין מתחרים

החוק החל והמדיניות של Paramount אוסרים על מתחרים להגיע להסכמה או להבנה, בין אם בכתב או בעל-פה, בין אם במפורש או במרומז, בין אם באופן

שמירה על רשומות מלאות ומדויקות

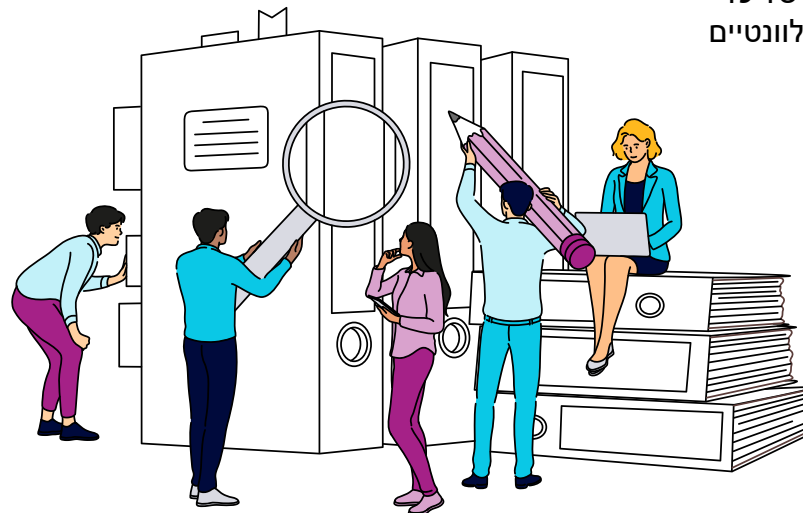
איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- ◀ לעולם איננו מאשרים או מעבירים תשלומים אם ידוע לנו שהם ישמשו למטרות אחרות פרט למתואר במסמכים התומכים, או אם אישור שכזה חורג ממסכותנו.
- ◀ אנחנו לוקחים אחריות מלאה לכל הכספים והנכסים של Paramount שנמצאים בשליטתנו.
- ◀ לעולם איננו משתמשים בנכסים, במתקנים או בשירותים של Paramount למטרות בלתי הולמות.
- ◀ לעולם איננו מכינים או מציגים באופן כוזב שום דוח כספי, כגון הסתרה או זיוף של נתונים הנמסרים למבקרים פנימיים או חיצוניים או הצגת מצג שווא בהצהרות מנהלים/תהליכי אישור רבעוניים.
- ◀ לעולם איננו מתעדים ו/או שומרים רשומות פיננסיות של Paramount באופן כוזב, כגון דיווח מכוון על מכירות או הוצאות בתקופה הלא נכונה, היוון פריטים שצריכים להיחשב כהוצאות, קיום הבנות או הסדרים צדדיים שאינם מתועדים עם לקוחות או ספקים או תיעוד הוצאות אישיות בתור הוצאות עסקיות.
- ◀ אנחנו מיידעים את הספקים שעליהם לציית לנהלים העסקיים ולכללי המדיניות שלנו ואנחנו מתריעים בפני חברי המחלקה המשפטית של Paramount אם הם אינם עושים זאת.
- ◀ לעולם איננו מסלפים מידע הכלול ברשומות הפיננסיות, בדוחות הכספיים או בדוחות הביקורת של Paramount.

מדוע זה חשוב

כל אחד מאתנו חייב להימנע מהתנהלות פיננסית מטעה או כוזבת, ולדווח מייד על התנהלות שכזו אם אנחנו מודעים לה. אנחנו מציינים לכלל כללי המדיניות הפנימיים בנושא הנהלת חשבונות, לכל מטריצות ההרשאות והאישור ולכל תהליכי הבקרה הפנימיים של Paramount.

אנחנו מאמינים שכל העסקאות של Paramount מחייבות דיווח מדויק והוגן כדי לאפשר לנו להכין דוחות כספיים בצורה הולמת, וכדי שנוכל לקחת אחריות מלאה לכל הנכסים, החבויות והתוצאות הפיננסיות של Paramount. בנוסף, נוהלי הנהלת החשבונות והדיווח הפיננסי שלנו חייבים להיות הוגנים והולמים, בהתאם לעקרונות החשבונאות המקובלים (GAAP) הרלוונטיים בארצות הברית. יש לשמור רשומות הולמות של כל העסקאות ולטפל בהן לפי כללי המדיניות הרלוונטיים לשמירת נתונים.



שמירה על רשומות מלאות ומדויקות

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

◀ לעולם איננו מוותרים על דיווח מלא והוגן על התוצאות התפעוליות, המצב הכספי או תזרימי המזומנים של Paramount.

◀ לעולם איננו מוותרים במכוון על הציות לדרישות החוק המקומיות, ואיננו מאלצים, מתמרנים או מטעים אף חבר בצוות הכספים של Paramount, רואי חשבון ציבוריים עצמאיים או מוסמכים או סוכנים כלשהם, ואיננו משפיעים עליהם בשום צורה, כשאנחנו יודעים או אמורים לדעת או מתכוונים שהמעשים שלנו יסלפו את הדוחות הכספיים, את החזרי המס או דוחות או מסמכים אחרים שלנו המוגשים לרשויות.

◀ אנחנו מדווחים דרך OPENLINE אם יש לנו שאלות או חששות בתחום זה שאיננו מרגישים בנוח להביע בפני המנהלים הישירים שלנו או בערוצים הרגילים.

אנחנו מקפידים על הציות לנהלים הבאים:

- [כללי מדיניות הנהלת החשבונות והבקרה הפנימית של Paramount](#)
- [מדיניות הייעוץ התאגידי של Paramount](#)
- [מדיניות הרשאות והאישורים של Paramount](#)
- [מטריצת הרשאות והאישורים של Paramount](#)

לקבלת מידע נוסף, עיין במדיניות הנהלת החשבונות או צור קשר [Paramount](#) ובמדיניות הבקרה הפנימית של [Paramount](#). עם נציגי משרד החשב של היחידה העסקית שלך.

הרשאות/אישורים הולמים

כל עסקה חייבת להתבצע לפי נוהלי ההרשאה ההולמים. יש לנו מספר סוגים של הרשאות:

- הרשאה לאשר עסקה (למשל, כמפורט [במטריצת ההרשאה והאישור של Paramount](#)).
- הרשאה לחתום על חוזה או על כל מסמך אחר שמחייב את Paramount.
- הרשאה להוציא עסקה לפועל (למשל, "ללחוץ על הלחצן" להעברת כסף).

כל אחד מאתנו אחראי לוודא שהאישורים, מורשי החתימה ונוהלי הביצוע ההולמים קיימים בכל העסקאות שבהן אנחנו מעורבים, ולציית למגבלות ההרשאה האישיים שלנו.

אם יש לך שאלות לגבי דרישות או מגבלות של הרשאות, פנה לקבוצת הביקורת הרלוונטית של Paramount או ליועץ משפטי של החברה.

ציפיות בכל הקשור לאינטראקציה עם מבקרים

אינך רשאי להשפיע על מבקר כדי שיפרסם דוח על הצהרות פיננסיות של Paramount; להניא מבקר או סוכן מלבצע ביקורת, בדיקה או הליך אחר; למנוע מהם לפרסם דוח; לגרום למשיכה של דוח שכבר פורסם; או לעודד מבקר או סוכן כלשהו להימנע מדיווח על נושאים מסוימים לוועדת הביקורת של Paramount Global.



מניעת העלמת מס וסייע להעלמת מס

איך זה בא לידי ביטוי בעבודתנו היומיומית

- ◀ אנחנו נמנעים מכל פעילות שידוע לנו או שאנחנו חושדים שהיא עשויה לעזור, לסייע או לאפשר לאדם או לארגון אחר להעלים מס, או שהיא תייעץ לו או עודד אותו לעשות זאת.
- ◀ אנחנו מציינים לכל החוקים החלים (בכל מקום שבו אנו מנהלים עסקים) ולמדיניות Paramount שנועדו למנוע העלמת מס וסייע בהעלמת מס.
- ◀ אנחנו מציינים לכל כללי המדיניות החלים של Paramount שנועדו למנוע העלמת מס או סייע להעלמת מס.
- ◀ אנחנו מוודאים כי קיימים נהלים מוגדרים למניעת העלמת מס או סייע להעלמת מס, כולל על ידי אדם או ארגון הקשורים ל-Paramount.
- ◀ אנחנו מתעדים בספרים וברשומות שלנו בצורה הולמת ומדויקת את כל העסקאות או השירותים שסופקו על ידי או בשמה של Paramount, כדי שהחברה תוכל לפקח על הציות למחויבויות המס שלה ולמחויבויות החוקיות האחרות שלה.
- ◀ אנחנו שומרים על ערנות לגבי פעילויות חשודות כלשהן ומביעים חששות באופן מיידי בפני מחלקת המס הבינלאומית של Paramount אם אנחנו חושדים שהתרחשה הפרה של איזה מהחוקים החלים או מנהלי המדיניות של Paramount בנוגע להעלמת מס או לסייע להעלמת מס.



מדוע זה חשוב

העלמת מס וסייע למישהו אחר להעלים מס בצורה מכוונת ושקרית מהווים עבירה על החוק ברוב המדינות. בנסיבות מסוימות, אי-קיום נהלים סבירים למניעת הסייע להעלמת מס על ידי אדם הקשור ל-Paramount, כמו עובד, סוכן או אדם המבצע שירות עבורנו או בשמנו, עשוי אף הוא להיחשב לעבירה.

אי-ציות לחוקי המס החלים בכל מקום שבו אנחנו מנהלים עסקים עלול להוביל לחבות פלילית ו/או אזרחית מצד Paramount, ויהיו לכך השלכות חמורות מבחינת החברה, השותפים העסקיים שלנו והאדם שביצע את העלמת המס או מי שסייע לו. אפילו הטענה ש-Paramount סייעה להעלמת מס עלולה כשלעצמה לגרום נזק חמור למוניטין שלנו.

למידע נוסף, צור קשר עם [צוות המס הבינלאומי](#).

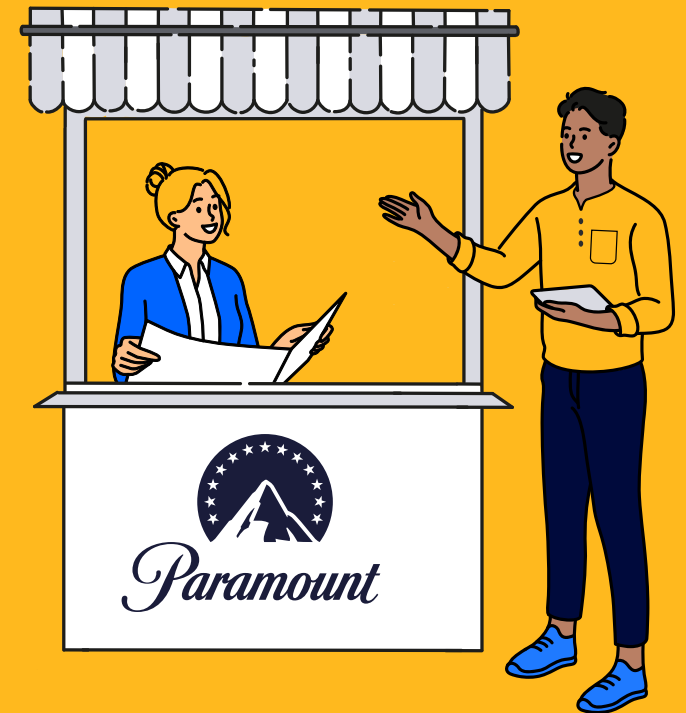
מידע נוסף

מספרי חיוג חינם בינלאומיים עבור OPENLINE
ו"האותיות הקטנות" (כלומר הערות ומשאבים)

רוצה לעיין בסעיף קודם של ה-BCS? לחץ על נושא להלן:

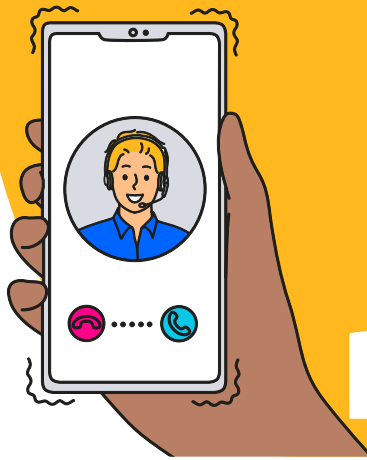
- 05 להיות שגרירים של הארגון**
22 שימוש אחראי במדיה החברתית
23 לדבר בשמה של החברה
25 השתתפות בתהליך הפוליטי
- 06 הגנה על המידע והנכסים של Paramount**
26 שימוש בנכסים של Paramount והגנה עליהם
27 הגנה על נתוני Paramount ועל מידע אישי
29 שמירה על זכויות קניין רוחני
- 07 ניהול עסקים בצורה הוגנת וישרה**
31 מניעת שוחד ושחיתות
33 זיהוי ומניעת הלבנת הון
ציות לסנקציות בינלאומיות ולבקורות ייצוא
34 ולחוקים למניעת חרם ולמניעת עבדות מודרנית
36 ציות לחוקי התחרות
37 שמירה על רשומות מלאות ומדיקות
39 מניעת העלמת מס וסיוע להעלמת מס
- 08 מידע נוסף**
41 חיוג למוקד OPENLINE ללא תשלום ברחבי העולם
42 הערות חשובות ומשאבים

- 03 הצגת הצהרת ההתנהגות העסקית**
מדוע חשובה הצהרת
03 Paramount ההתנהגות העסקית הגלובלית של
04 יישום הצהרת ההתנהגות העסקית שלנו
05 איתור המידע העיקרי בכל סעיף
- 01 תחומי האחריות המשותפים שלנו**
06 הערכים של Paramount
07 תחומי האחריות של העובדים
08 תחומי אחריות של מנהלים, דירקטורים ושותפים עסקיים
- 02 עמידה בסטנדרטים של הצהרת ההתנהגות העסקית שלנו על ידי הצגת שאלות ודיווח על חששות**
09 השמעת קול ובקשת הכוונה
09 השמעת קול ומדיניות למניעת התנכלות
10 דיווח על חששות
11
- 03 יצירת מקום עבודה נהדר**
12 הערכת גיוון והכללה
14 קידום מקום עבודה ללא הטרדה
16 שמירה על בריאות ובטיחות במקום העבודה
- 04 לפעול לטובתה של Paramount**
17 הימנעות מניגודי עניינים
17 התנהלות בכל הנוגע למתנות, אירוח ומחוות עסקיות אחרות
18 סודיות, סחר במידע פנים וגילוי הולם
20





אפשר למסור דיווח
ב-OPENLINE גם
באמצעות שימוש בקוד
ה-QR הזה:



חיוג למוקד OPENLINE ללא תשלום ברחבי העולם

שיחות בינלאומיות:

קוד גישה לשיחות חנים לפי מדינה

סינגפור 8004922795	מלזיה 1546000512	פינלנד 0800 416336	ארגנטינה 0800-345-4305
דרום אפריקה 080 001 4675	מקסיקו 8007770476	צרפת 0800 90 87 17	אוסטרליה 1800549797
קוריאה הדרומית 080-880-2118	הולנד 0800 0222993	גרמניה 0800 181 1034	בלגיה 0800 13 305
ספרד 900751345	ניו זילנד 0800 443 969	הונג קונג 800902141	ברזיל 0800 000 0441
שוודיה 020 79 00 05	ניגריה 01 227 9242	הונגריה 06 80 019 661	קנדה 1 855 833-5027
שוויץ 0800 000 370	נורווגיה 80062261	הודו 022 5097 2741	צ'ילה 800914465
טורקיה 8.00492E+13	הפיליפינים 02 8231 2984	אירלנד 1800771100	סין 4001205051
איחוד האמירויות הערביות 8000120208	פולין 800005347	ישראל 1-800-015-514	קולומביה 01-800-5189197
בריטניה 0808 196 2142	פורטוגל 800815076	איטליה 800836951	צ'כיה 800880915
	רוסיה 8 (800) 301-87-06	יפן 0800-3007420	דנמרק 80703583

הדרך הקלה ביותר לדווח היא באמצעות אתר
האינטרנט בכתובת OPENLINE.Paramount.com
OPENLINE נגיש במספר שפות.

קודי גישה טלפוניים ספציפיים לכל מדינה

הוראות חיוג

שיחות פנים (ארה"ב, קנדה, איי הבתולה האמריקניים,
פוארטו ריקו וגואם):

1. חייג 855-833-5027.





הערות חשובות ומשאבים

307 של חוק סרבנס-אוקסלי של ארה"ב (15 U.S.C.) 7245). התייעץ עם אחד מהממונים על הציות לקבלת הכוונה בנושא.

ערעורים

אם דיווחת באופן לא אנונימי על התנהלות בלתי הולמת שהשפיעה עליך באופן אישי, נציג מהחברה יתייעץ עמך לפי הצורך כשהחקירה תסתיים.

אם אינך מסכים עם התוצאה של מצב כלשהו שבו היית מעורב באופן אישי, תוכל לערער בכתב תוך 30 יום לאחר סיכום החקירה הרלוונטית בפני ראש מחלקת משאבי אנוש של היחידה העסקית שלך או בפני היועץ המשפטי הראשי של היחידה העסקית שלך.

אם אינך מסכים עם התוצאה של ערעור זה, תוכל לערער שוב בכתב תוך 30 יום לאחר סיכום הערעור הרלוונטי בפני סמנכ"ל משאבי האנוש הראשי של Paramount או בפני היועץ המשפטי הראשי של Paramount. הזכויות והמחויבות שלך תחת סעיף זה בנושא "ערעורים" יתפרשו בהתאם לזכויות שלך כעובד תחת החוק המקומי, ויהיו כפופות להן.

- הקפדה על כך שהעובדים והדירקטורים מקבלים הכוונה והדרכה בזמן המתאים לגבי נושאים הקשורים להצהרה.

- חקירת כל הפרה או חשד להפרה של ההצהרה.
- קביעת התגובות המתאימות, כולל צעדים משמעותיים, אם התרחשה הפרה של תנאי ההצהרה.

נושאי המשרה, עובדי מחלקת משאבי אנוש ועורכי הדין של Paramount (כולל אלה ביחידות העסקיות) עשויים לסייע לממונים על הציות בפעילויות אלו או לבצע חלק מהן בשמם.

דיווח על הפרות מדיניות

אם נתקלת בהתנהלות כלשהי, או שאתה מודע להתנהלות כלשהי, אשר מפרה לדעתך מדיניות המופיעה בהצהרה זו או מדיניות אחרת או חוק, כלל או תקנה החלים בנושא, אתה נדרש לדווח על ההתנהלות במהירות האפשרית בהתאם לנוהלי הדיווח המתוארים בהצהרה זו. אי-ציות לנהלים אלו עלול להשפיע על זכויותך המשפטיות.

אם אתה עורך דין של Paramount, עליך לשקול אם המידע שבידיך חסוי ואם הוא כפוף לדרישות סעיף

מהממונים על הציות. חברי הדירקטוריון צריכים לפנות למזכיר החברה של Paramount או לממונה הראשי על הציות של Paramount.

הממונים על הציות

הממונים על הציות של Paramount הם:

- Linda Davidoff (לינדה דווידוף), סמנכ"ל בכירה, ממונה ראשית על ציות.
- Todd B. Rowen (טוד ב. רואן), סמנכ"ל, ציות גלובלי.
- Kevin McRoskey (קווין מק'רוסקי), סמנכ"ל, ציות גלובלי.

בנוסף, היועץ המשפטי הראשי של היחידה העסקית שלך משמש בתור הממונה על הציות ביחידה. רשימה של כל הממונים על הציות ביחידות השונות זמינה במחלקת משאבי אנוש המקומית.

הממונים על הציות של PARAMOUNT אחראים לנושאים הבאים:

- הקפדה על מסירת ההצהרה לכל העובדים והדירקטורים.
- בחינה תקופתית של הפעילות של Paramount כדי לוודא שכולם מציינים להצהרה.
- בחינה תקופתית ועדכון של ההצהרה עצמה, בפיקוח ועדת ביקורת.

הצהרה זו מקבלת עדיפות על פני כל הגרסאות הקודמות של הצהרת ההתנהגות העסקית של Paramount. במקרים מסוימים, ל-Paramount יש גם **מסמכי מדיניות מפורטים יותר** ו/או הסכמים חוזיים מפורטים בנושאים מסוימים הכלולים בהצהרה זו. במקרים כאלה, הכללים המפורטים יותר עשויים לחול גם כן, ואם הם עדכניים יותר, הם מקבלים עדיפות. היועץ המשפטי הראשי של Paramount או הממונה הראשי על הציות של Paramount יקבעו איזה מסמך מקבל עדיפות במקרה של סתירה ממשית או לכאורה.

הפרדת סעיפים

אם ייקבע שסעיף כלשהו בהצהרה זו אינו חוקי, אינו תקף או אינו ניתן לאכיפה בשל חוק או מדיניות ציבורית כלשהם, שאר הסעיפים ימשיכו להתקיים במלוא התוקף וההיקף שלהם.

מחויבויות מתמשכות

חלק מהמחויבויות הכלולות בהצהרה זו ממשיכות להתקיים גם לאחר סיום ההעסקה.

הנחיות לגבי הצהרה זו

אנא הפנה כל שאלה לגבי הצהרה זו – כולל שאלות לגבי הפרשנות או היישום שלה – למנהל שלך, לראש המחלקה שלך, לנציג שלך במחלקת משאבי אנוש, לעורך דין ביחידה העסקית שלך או לאחד



הערות חשובות ומשאבים (המשך)

חקירות

Paramount תחקור במהירות וביסודיות כל טענה להתנהלות המפרה את כללי המדיניות שלה. אינך רשאי לנהל חקירה משלך לפני או אחרי מסירת דיווח.

לאורך כל חקירה מעין זו, Paramount תעשה מאמצים סבירים, פרקטיים ועקביים לשמור על סודיות באופן שעולה בקנה אחד עם המחויבויות שלנו ועם הצורך בבירור האמת, והחברה תנקוט פעולות מתקנות במידת הצורך.

עליך להשיב בצורה כנה, מלאה וזריזה לכל השאלות שיוצגו לך מצד הממונים על הציות והאנשים המסייעים להם, כגון נציגים ממחלקת הביקורת הפנימית, ממחלקת משאבי אנוש, ממחלקת קשרי עובדים או מצוותי העזר בתחום הציות. אסור לך להסתיר מידע רלוונטי או לנסות להטעות או להסיט חקירות כלשהן.

יתר על כן, אם יש לך יסוד להאמין שהתרחשה הפרה של הצהרה זו, או שמתקיימת חקירה מצד Paramount או סוכנות ממשלתית כלשהי, עליך לשמור את כל החומרים (תמונות, חפצים וכו') והמסמכים אשר עשויים להיות רלוונטיים (כולל דיסקים של מחשב, קלטות מחשב, כוננים קשיחים, קלטות שמע, הודעות דוא"ל, הודעות קוליות, קבצים דיגיטליים וקובצי שמע). כמו כן, עליך לשמור כל חומר אחר אם קיבלת הוראה לעשות זאת, למשל באמצעות הודעת "שמירת מסמכים". אם אינך בטוח אם זה הולם

למחוק או להשמיד חומרים או מסמכים בהקשר זה או אחר, התייעץ קודם עם אחד מהממונים על הציות. אם יש לך יסוד להאמין שאנשים אחרים השמידו בצורה לא חוקית או זייפו מסמכים או דברים שעשויים להיות רלוונטיים לחקירה או לעניין משפטי אחר – או שהם שוקלים לעשות זאת – פנה מייד לאחד מהממונים על הציות.

צעדים משמעותיים

כשהחוק המקומי מתיר זאת, Paramount עשויה לנקוט צעדים משמעותיים – כולל פיטורים או השעיה ללא שכר – כלפי כל עובד או דירקטור שמשתתף, באופן ישיר או עקיף, בפעולות המפרות מדיניות כלשהי הכלולה בהצהרה זו או שמאשר אותן.

שיתוף פעולה בנושאים משפטיים

אנחנו, בתור עובדי Paramount, משתפים פעולה עם החברה בכל הקשור לתביעות ולעניינים משפטיים המובאים על ידי גורמי צד שלישי הקשורים לעסקיה של Paramount. מחויבות זו ממשיכה לאחר סיום ההעסקה בנוגע לכל עניין משפטי הקשור לעסקיה של Paramount במהלך התקופה שבה עבדת בחברה. שיתוף הפעולה הנדרש כולל יידוע מהיר של היועץ המשפטי הראשי של Paramount וציות להוראות החוקיות שלו אם אתה מתבקש באופן בלתי רשמי לספק מידע, עדות או מסמכים (כולל מסמכים אלקטרוניים) בכל נושא הקשור באופן ישיר או עקיף

ל-Paramount, או אם אתה מקבל צו משפטי הדורש ממך לעשות זאת. אם נדרש ממך שיתוף פעולה לאחר סיום ההעסקה שלך, Paramount תבקש לצמצם את השיבושים של לוח הזמנים שלך במידה התואמת לאינטרסים שלה בנושא, ותספק לך החזר כספי על כל ההוצאות הסבירות והמאושרות מראש שתצבור כתוצאה משיתוף הפעולה שלך.

פטור וגילוי

הצהרה זו זמינה באתר האינטרנט הציבורי של Paramount בכתובת <https://www.Paramount.com>, וכן באתר האינטראנט של Paramount ובאתרי אינטראנט אחרים של החברה, ובאתר <http://BCS.Paramount.com>.

מעת לעת, Paramount עשויה להעניק פטור ביחס לסעיפים מסוימים בהצהרה זו. כל עובד שסבור שיש צורך בפטור מתבקש לדון בנושא עם הנציג שלו במחלקת משאבי אנוש, עם אחד מהממונים על הציות או עם עורך דין במחלקה המשפטית של היחידה העסקית שלו. חברי הדירקטוריון צריכים להתייעץ עם מזכיר החברה של Paramount. בסופו של דבר, כל פטור ביחס להצהרה זו הניתן לעובד כלשהו דורש אישור של אחד מהממונים על הציות.

רק הדירקטוריון או אחת מהוועדות שלו רשאים להעניק פטור למנהלים הבכירים או לדירקטורים של Paramount, וכל פטור שכזה ייחשף בפני בעלי המניות של Paramount כנדרש לפי חוק.

לסיכום

Paramount מעריכה את העבודה הקשה שלך ואת המסירות שלך לחברה. בזכותך, Paramount ממשיכה להיות חברה אחראית בקהילה העסקית ולהוות מקום עבודה אתי ובטוח. Paramount מצפה ממך לקיים הצהרה זו כלשונה, אך גם לקיים את רוח ההצהרה. אסור לך לנסות להשיג באופן עקיף את הדברים שכללי המדיניות אוסרים עליהם. בנוסף, אסור לך לעודד התנהגות המפרה כללי מדיניות אלה, להשתתף בה או לסייע לה. עזרתך, הן מבחינת הציות להצהרה זו והן מבחינת היידוע של Paramount על התנהלות פסולה, חשובה ביותר להצלחה שלנו.