



全球 業務行 業為聲 明



PDF 版本 (多語言版本) 可於 [BCS.Paramount.com](https://www.paramount.com/bsc) 取得



目錄



BCS



BCS 簡介	03	05 擔任組織的大使	22
為什麼 Paramount 的《全球商業行為聲明》如此重要	03	以負責任的方式使用社交媒體	22
應用我們的 BCS	04	代表公司發言	23
在每個章節中找到關鍵資訊	05	參與政治活動	25
01 我們的共同責任	06	06 保護 Paramount 的資訊與資產	26
Paramount 價值觀	06	使用和保護 Paramount 的資產	26
員工責任	07	保護 Paramount 的資料和個人資訊	27
主管、董事與企業合作夥伴的責任	08	尊重智慧財產權	29
02 透過提問和舉報疑慮，維護我們的 BCS	09	07 以公平與誠實的態度經營業務	31
直言不諱並尋求指引	09	防止賄賂與貪腐	31
直言不諱及禁止報復政策	10	偵測與防止洗錢	33
舉報疑慮	11	遵守國際制裁和出口管制、 反抵制和現代奴役法律	34
03 建立一個良好的工作場所	12	遵循競爭法律	36
重視多元化與包容性	12	保留完整與準確的記錄	37
促進無騷擾的工作場所	14	防止逃稅及助長逃稅的行為	39
確保工作場所既健康又安全	16	08 其他資訊	40
04 以 Paramount 的最佳利益行事	17	從世界各地免費致電 OPENLINE	41
規避利益衝突	17	重要註釋與資源	42
謹慎處理贈禮、娛樂招待及其他業務禮遇	18		
機密性、內線交易與公平揭露	20		



為什麼 PARAMOUNT 的 全球商業行為聲明如此重要



Bob Bakish 的聲明



親愛的團隊，

感謝您貢獻的才能、辛勤工作和創造力，我們將釋放內容力，並不斷發展 Paramount 以便迎向未來的挑戰。為了建立我們的態勢，維護一套指導我們如何經營業務和反映公司價值觀的核心做法，對我們而言至關重要。

Paramount 的《全球業務行為聲明》(或稱 BCS)，為我們全球組織中的每個人定義了這些常見做法。BCS 描述了我們對工作場所適宜行為的共同期望，以及我們身為 Paramount 員工的個人道德和法律責任。它強調我們對培養問責和包容文化的承諾，並且提供指導，協助我們應對工作中出現的困難和敏感情況。考慮我們的 BCS，即 Paramount 的《行為守則》。

我們整體社群必須遵守這些道德標準，所以請參閱 BCS，並在日常活動中留意遵守我們的政策。如果您有任何問題或疑慮，請聯絡 Paramount 全球合規團隊，電子郵件地址為：GlobalCompliance@paramount.com。

雖然 BCS 已十分全面，任何行為守則都無法全盤涵蓋我們在複雜的業務環境中可能遇到的每一種情況。如果您察覺到可能違反我們政策的事項，我們要求您直言不諱地向您的經理、部門主管、人力資源業務夥伴或任何 Paramount 的合規主管或律師舉報您的疑慮。

如果您希望從您所在場所或團隊以外的人員取得協助，請致電 855-833-5027 或造訪 openline.paramount.com，[聯絡我們的舉報協助熱線 OPENLINE](https://openline.paramount.com)。您可以隨時致電 OPENLINE，如果您願意，可以匿名舉報。請注意，對您提出的任何疑慮會盡可能保密，而且我們嚴禁對直言不諱而正確行事者進行任何報復。

感謝在我們一起向前邁進的過程中，各位在這項工作中的攜手合作。

誠摯問候，Bob

應用我們的 BCS

何謂 BCS?

Paramount 的《業務行為聲明》(BCS) 是我們的行為守則。它所設定的標準，定義了對於為 Paramount 工作、代表 Paramount 或以其他方式與 Paramount 產生關連的每一個人的期望，其中涵蓋高度的道德標準，以及遵守所有適用法律。

所有員工都必須閱讀、熟悉並證明遵守 BCS 的意願。

哪些人須受 BCS 約束?

此處討論的標準和指引以及所有相關政策，適用於所有：Paramount 及其子公司的

- 員工
- 主任；以及
- 董事

此外，我們期望所有供應商、獨立承包商、代理商、其他與本公司有業務往來的人士、以及代表本公司行事的人士，都以相同的高度標準約束自己。Paramount 堅守決心，只與秉持誠信承諾的供應商往來業務。Paramount 的所有供應商應熟悉 BCS 和 [Paramount 的《供應商合規政策》](#)。

本聲明中的任何內容均不得解釋為限制您的權利，或禁止或以其他方式限制您參與受美國《全國勞資關係法》保護的任何活動。

如有疑問要怎麼做

如果您對本聲明的主題有任何疑問或需要更多指引，請向下方人員諮詢：

- 您的經理
- 人力資源部代表
- 合規主管

如果您是董事會成員，請諮詢 Paramount 的公司秘書或合規長。

其他資訊：

BCS 作為我們的全球行為準則，但沒有任何單一指南可以概括適用於全球組織的所有問題和政策。除了 BCS 中的政策外，我們的內部網路上還有許多重要、針對特定環境的部門 [政策](#)，員工也應該注意與參考這些政策。此外，Paramount 和 BCS 的政策將一律考慮當地法律。



在每個章節中找到 關鍵資訊



BCS 文件如何編排？

- 第一部分說明為什麼 BCS 如此重要，以及您使用 BCS 時所需的資源。這部分著重在我們的價值觀、提出疑慮的方法，以及有關如何使用本文件的一般指引。
- 第二部分針對特定政策領域提供指引。每個政策都包含類似的資訊和資源：

為什麼這非常重要
解釋此主題對成功經營我們的業務、善盡職責及作為全球公民非常重要的原因。

前往更詳細資源的連結
部分 BCS 政策包含超連結，可引導我們前往與該主題（在我們的內部網路）相關、更加詳細的指引和政策。

以 Paramount 的最佳利益行事

規避利益衝突

有效嗎?

為什麼這非常重要

為了達成整體成功及使業務蒸蒸日上，我們必須盡力做出最佳的業務決策。

當家庭或個人利益干擾到我們代表公司作出明智客觀的業務決策時，利益衝突便會產生。所有利益衝突情況的基本因素，源自您個人與 Paramount 利益的忠誠度分歧（或使人感覺存在著衝突）。

無論是與第三方、供應商、客戶或承包商協商，提出業務建議及進行商業往來時，我們必須隨時以 Paramount 的最佳利益行事。即便利益衝突的表象能促使我們在員工、客戶、供應商及公眾心中的誠信及聲譽。

因此，我們積極採取行動，防止並揭露有關任何與 Paramount 最佳利益與個人利益及關係在忠誠度上出現分歧。Paramount 在審查任何相關的利益衝突情況或潛在利益衝突情況時，一律應考慮到當地法律。

利益衝突的例子：

- 為 Paramount 客戶、供應商或競爭對手，或工作範圍涵蓋 Paramount 或本產業的分析員工作，或從他們處收取報酬。
- 任用員工親屬關係或管理的供應商。
- 在 Paramount 交易中涉及個人財務利益。
- 違反公司政策收取供應商送出的「一份贈禮」。
- 由於第二份工作，而減少應負的 Paramount 工作職責。
- 接受尚未正式揭露和核准的外部職位（例如聘僱或董事會職位）。
- 將我們在工作期間發現的業務機會轉移至我們的個人網路，而這種合作關係可能不符 Paramount 的最佳利益。

您應該將哪些情況申報為潛在的衝突？

問：假設您的家庭成員/好友持有公司，並向 Paramount 提供產品或服務，您應如何向公司申報這潛在的利益衝突嗎？

答：重要，即使您並非直接影響供應商的決策人，您仍應向公司申報。Paramount 的審核會決定這是不是實際的利益衝突。

相對來說，如果您負責會影響供應商的採購決策，Paramount 有可能確定此情況為實際的利益衝突，並採取相應措施。

應用在日常工作時是什麼模樣

- ❶ 絕不容許家人及親近朋友關係干預業務決策或工作環境。
- ❷ 透過 Paramount 線上培訓網站的[潛在利益衝突網頁](#)，並遵守 Paramount 政策任何潛在或實際的利益衝突；如有任何改變可隨時更新及重新提交。
- ❸ 代表 Paramount 進行業務時，應避免任何因個人生意利益理由而帶動的投資、財務利益或其他關係，因為這些會影響或看似影響我們代表 Paramount 做出的決策。
- ❹ 代表 Paramount 進行業務時，不得從與 Paramount 進行任何交易的任何人員或企業處接受看似可能影響決策的費用、佣金或其他個人利益。

如果更多資訊，請檢閱詳細的利益衝突政策，或聯絡全球合規辦公室。

17

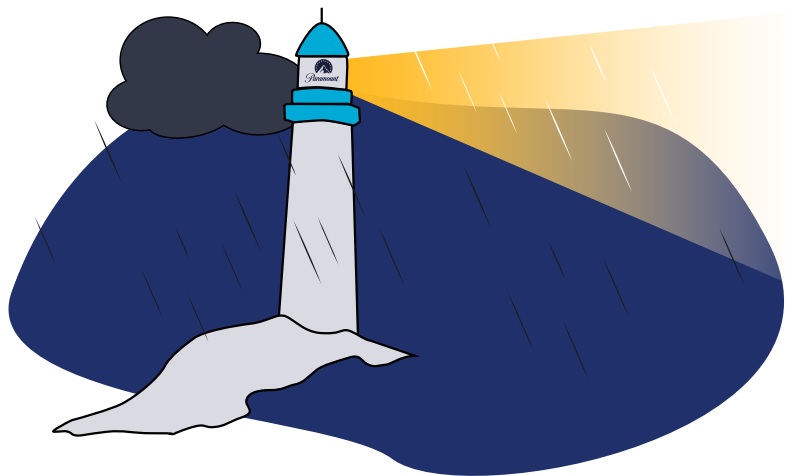
應用在日常工作時是什麼模樣
此章節包含一份重點清單，其中列出為了遵守每一項政策而需要遵循及避免的特定行為範例。

有問題時可向誰詢問
在每個政策底部，您將會找到 Paramount 團隊成員的電子郵件地址，他們是有關該政策特定問題的最佳聯絡人。

PARAMOUNT 的價值觀

這些是我們作為 Paramount 社群的共同原則。

這些原則定義了我們所追求的理想，並引導我們如何經營業務與對待彼此。我們的價值觀共同構成了我們公司的根基，以及我們努力建立的文化。



我們的價值觀

樂觀與決斷

我們共有一個積極的信念，即我們可以在前路的風景中茁壯成長。

包容與協作

我們倡導多元的新想法，謹慎行事並共同合作，把握機會，透過挑戰進行管理。

敏捷性和適應性

我們從創業的角度思考，對變革有適應力，並能迅速做出預測以創造未來。

員工的責任



我們的 BCS 為什麼那麼重要？

我們是一個群體。因此，我們必須對自己及他人負責，行為舉止必須能促進我們共同培養的企業文化。只要我們遵守我們的價值，遵從《全球業務行為聲明》，便能將願境落實成真。

本 BCS 代表 Paramount 承諾以合乎道德的方式以及在我們經營業務的任何地方，依據適用於我們的法律行事。其亦作為道德及守法的實際參考資源，提供協助我們隨時正確行事的資訊及指引。

本 BCS 將集結各類課題，展示公司政策的概觀。您對 BCS 的理

解和遵守 BCS，將幫助我們維持誠信和尊重法律的文化。這對於贏得和保持我們許多利害關係人的信任，以及保護我們的聲譽和長期業務成功而言極為重要。

BCS 中有很多條款都是以適用於 Paramount 員工和董事的法律、政府法規和規章為依據，無論我們在世界何處經營業務。

其他政策代表 Paramount 對維持合法與道德工作環境的決心，可為我們的企業帶來助益，並且免受任何形式的歧視及騷擾。

您有責任熟悉 BCS

請詳讀 BCS，確保您了解各個章節。

身為員工，您有義務熟悉所有 BCS 內容，遇上不清晰之處立即提問，發現可疑行為時向上提出疑慮。

定期將本文件加入書籤、儲存及查閱本文件

BCS 是一份重要的企業資源，您應該定期查閱，尤其是當您在選擇符合道德、依循法律以及遵守企業目標的行動方針遭遇問題時。我們強烈建議將 BCS 的連結 [BCS.Paramount.com](https://www.paramount.com/global-business-conduct-statement) 加入書籤，以便您在需要時可隨時存取副本。

其他線上訓練

除了本文件之外，您將會收到[線上訓練培訓課程](#)，藉以協助我們為您更詳盡地解釋 BCS 的各項條文及隱含的政策。在完成此訓練後，系統將要求您證明您已瞭解 BCS，並已適當地揭露某些資訊。



我們共同的責任

主管、董事與 企業合作夥伴的責任

領導者與主管

領導或管理他人的同事需肩負額外的責任，不但要以身作則、樹立我們期望的行為榜樣，更要奠定堅固的道德氛圍、展現我們的共同價值。作為領導者或經理，您應該：



供應商和業務合作夥伴

與外部組織攜手合作，是經營業務的重要一環。這些組織可視為 Paramount 的延伸，因此他們必須遵循我們要求員工遵守的相同高標準。我們期望所有供應商與企業合作夥伴檢閱、瞭解及遵守我們的[《供應商合規政策》](#)以及在 Paramount 的[《業務行為聲明》](#)中的相關條文。

董事

如果您在董事會任職，並且對本聲明中討論的主題有疑問或需要獲得其他指引，請諮詢 Paramount 的合規長或公司秘書。

直言不諱並 尋求指引

為鼓勵創造能力與創新，我們必須營造一個讓員工可以自在分享其想法及提出疑慮的工作環境。當同事願意分享多元化觀點及推薦其他方法時，我們便擁有最頂尖的能力。

清對員工的普遍期望，要求他們在看到不符合《業務行為聲明》指引的行為時直言不諱並提出疑慮。如果您覺得難以與直屬主管提出疑慮，我們的政策亦包含重要資訊 (受當地法律約束)，解釋 [如何向上級提出疑慮](#)，或以 [匿名方式舉報事件](#)。

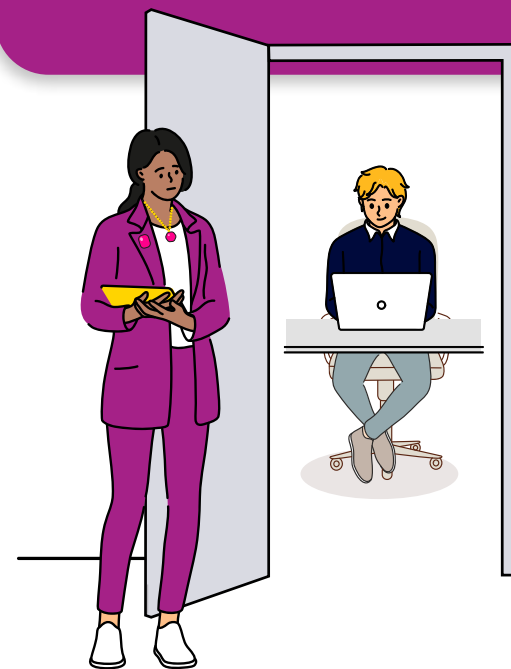
鼓勵直言不諱

同樣，當我們發現工作中有任何不當或可疑的行為，必須挺身而出。鼓勵直言不諱的文化不但能孕育創意及創新，也能讓每位同事成為道德文化、我們之價值觀及《業務行為聲明》中概述之行為標準的個人大使。因此，我們應建立截然相反的直言與不報復文化。

向上呈報疑慮

Paramount [\(有關直言與不報復政策\)](#) 釐

Paramount 禁止任何人士向出於善意提出有關誠信疑慮或尋求協助的員工進行報復。報復是違反企業價值觀的行為，將會受紀律處分，包括解僱。



直言不諱及 禁止報復政策

為什麼這非常重要

我們每位同事都希望在具備道德及互相尊重，並能讓我們尋找我們的心聲、直言不諱，及可提出疑問的環境中工作。

在任何大型企業中，問題會不時發生，但如果將問題置之不理並且不去解決問題或讓問題不為人知，便會逐漸助長惡劣行為。

因此，我們每位同仁都有責任向自己、公司及同事提出疑問、疑慮並舉報不當行為。作為一間企業，Paramount 確保隨時提供能讓員工出於善意提出疑慮的安全之所。我們非常認真及重視您的舉報。因此 Paramount 禁止任何人士向出於善意提出有關誠信疑慮或尋求協助的員工進行報復。

Paramount 的員工必須舉報可能違反 BCS 政策的行為，或潛在騷擾或歧視的任何情況或疑慮，以確保我們能夠採取快速和適當的方式處理問題（受當地法律約束）。



應用在日常工作時是什麼模樣

- ▶ 當我們觀察到某些行為可能違反 Paramount 的《業務行為聲明》中的政策或是任何其他公司政策時，請直言不諱、提出問題並向上提出疑慮。
- ▶ 承擔提出（並應及早提出）疑慮的個人問責義務，而非等待他人處理。
- ▶ 報告任何有關騷擾和歧視的疑慮，無論是您經歷的或觀察到的疑慮。
- ▶ 如果您對於向直屬部門或所在工作地點提出疑慮感到不安，請使用替代的舉報管道。
- ▶ 熟悉 Paramount 的匿名舉報專線 OPENLINE。
- ▶ 絕不向出於善意舉報或協助解決某個舉報的員工進行報復。

如需更多資訊，請聯絡[全球合規辦公室](#)

舉報疑慮

用於舉報疑慮的選項

您的經理:如果您能放心地向您的直屬經理提出，而直屬經理並沒有涉及任何潛在的不當行為，您便可與直屬經理預約私人面談，討論您的疑慮。

但是:如果您不能自在地與您的經理討論，請嘗試：

您的部門主管

或者

您的人力資源部代表

但是:如果您不能自在地與他們討論，請嘗試：

您業務單位內的律師

或者

員工關係團隊

但是:如果您寧願不與上述人士聯絡，您仍可嘗試：

Paramount 的法務長

或者

Paramount 的合規長

或者

您可以隨時繞過上述所有管道，以匿名身分直接向 [OPENLINE](#) 舉報。

運用 OPENLINE 作出舉報

如果您希望與工作地點或團隊以外之人員討論您的疑問或疑慮，您可以選擇透過 Paramount 的匿名舉報熱線 [OPENLINE](#) 進行舉報。您可隨時向 OPENLINE 舉報，該熱線每週 7 天，每天 24 小時無休。您可以選擇保持匿名（需視當地法律的規定制約）。不過，若您能說明自己的身分則會大有幫助，因為這使我們可以進行跟進及收集到更詳細的資料。您可以透過電話或電腦存取 OPENLINE：

致電 OPENLINE 免費熱線 1-855-833-5027，或
點選[此處](#)以索取您所在國家的免費熱線號碼。

董事會成員舉報程序

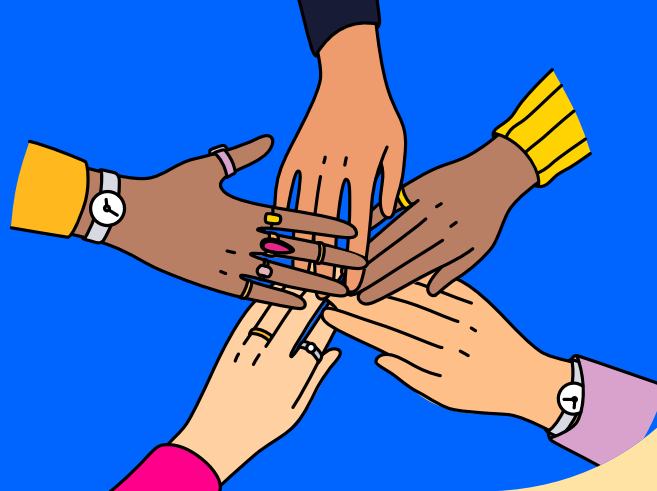
董事會成員應該向公司秘書或提名及治理委員會主席報告任何疑慮。

瀏覽 OPENLINE，網址為：OPENLINE.Paramount.com



建立一個良好的工作場所

重視多元化 與包容性



為什麼這非常重要

我們致力於使公司成為反映、讚揚和提升觀眾多元性的包容場所。我們竭盡全力營造能夠在專業與個人面向為員工提供支援的環境，透過與員工、觀眾及合作夥伴豐富的多元化建立聯繫，確保在工作中展現真實的自我，並推動創意、創新與成果。

此外，與多元人士擁有的企業以及聘用少數族裔企業和少數族裔擁有的金融機構攜手合作，會對我們周圍的社區產生正面的影響。透過與這些供應商互動，我們協助提高當地層面的支出和消費，同時改善客戶、消費者和員工生活和工作的社區。再者，當我們利用多元化供應商時，這會促進供應鏈內的競爭，並為我們推薦全新且創新的業務解決方案。

其他資源

- [全球包容性資源中心辦公室](#)
- [員工資源小組新會員登記](#)
- [Paramount 多元化與包容性計畫](#)
- [Paramount 供應商多元化網站](#)

應用在日常工作時是什麼模樣

- 推廣所有員工平等參與。
- 確保所有聘僱決策皆以員工的績效及業務需要為依據，無論種族、膚色、族裔、國籍、宗教、信仰、生理性別、性取向、社會性別、性別認同、性別表現、年齡、婚姻狀況、身高、體重、殘疾、退伍軍人身份、公民身份或任何其他受到適用法律保護的個人特徵。
- 我們更將這項承諾伸展至企業及營運的每個角落，展現我們製作的節目及電影，至員工福利、活動、招聘及發展之中。
- 我們表揚及尊重多元化人才及構想為工作帶來的價值，讓我們每位同事「佔應有的席位」，並了解到我們的全面潛能。
- 讓擔任領導職位的人員負責建立、發展、推廣及提倡多元化、多文化人才與供應鏈，並在每日日常工作中以身作則，在整個 Paramount 中提倡多元化與包容性的原則。



重視多元化 與包容性



常見問題

問：什麼是多元化？

答：多元化是指納入或涉及不同背景人士的實務或品質，包括但不限於這些人士的種族和族裔、社會性別與性別認同、性取向、社經地位、語言、文化、國籍、宗教信仰、年齡、(失去)能力狀態和政治觀點。

問：何謂包容性？

答：包容性是指受到尊重、重視及支持的狀態。

問：什麼是員工資源小組？我要如何加入？

答：Paramount 員工資源小組 (ERG) 提供技能構建研討會、指導行動、側重業務的小組、人脈建立機會、社區服務專案以及文化/傳統月慶祝活動，以進一步展現 Paramount 在建立包容和歸屬文化方面的努力。若要參與任何 ERG，請在[此處](#)填寫會員表格或傳送電子郵件至 GlobalInclusion@Paramount.com

問：Paramount 有哪些多元化和包容性 (D&I) 計畫和資源？

答：Paramount 的 D&I 計畫包括 Nick 藝術家計畫、Nick 寫作計畫、Paramount 展示會、Paramount 指導行動、音樂展示會、Paramount 作家指導計畫、Viewfinder 新興導演計畫，以及 Paramount 供應商多元化計畫。請在[此處](#)深入瞭解我們的 D&I [暨化資訊](#)，或檢視 [Paramount 的 ESG 報告](#)。

問：何謂供應商多元化？

答：供應商多元化計畫涉及一個組織在其採購流程納入各類供應商的 effort。Paramount 供應商多元化計畫的參與者可以持有外部認證，也可以透過經核准的內部流程取得認證，包含女性擁有、LGBTQ+ 擁有和退伍軍人擁有的企業。

問：供應商多元化計畫包括哪些多元類別？

答：若要參與 Paramount 的供應商多元化計畫，供應商必須持有有效的少數族裔擁有、女性擁有或女同性戀、男同性戀、雙性戀、跨性別擁有、殘疾人士擁有或退伍軍人擁有企業的認證，或透過 Paramount 核准的其中一種流程取得自我認證。

如需更多關於支持多元化和包容性的資訊，
請聯絡[全球包容性辦公室](#)。

如對可能違反本政策的情況有任何疑慮，
請聯絡您的[人力資源代表或員工關係團隊](#)。



建立一個良好的工作場所

促進無騷擾的工作場所

為什麼這非常重要

在 Paramount，我們深信每位員工都應受到尊重及尊嚴，無論其種族、膚色、族裔、國籍、宗教、信仰、生理性別、性取向、社會性別、性別認同、性別表達、年齡、婚姻狀況、身高、體重、殘疾、退伍軍人身分、公民身分或任何其他受到適用法律保護的個人特徵。

不論在辦公室、會議（當面或虛擬）、出差及社交活動等任何其他與工作有關的環境下，我們絕不能屈服於騷擾行為（性騷擾或用其他方式）。騷擾行為包括以語言、身體及眼神接觸等，造成威嚇、冒犯、侵害或敵意的工作環境，影響工作表現。

此外，Paramount 也崇尚沒有工作場所霸凌和虐待行為的環境，無論該人員是否屬於受保護的類別。

簡而言之，每位員工在與經理、廠商、供應商、客戶、訪客或獨立承包商等同事共事時，均享有感到安全的權利。

有哪些騷擾的範例：

- 說出侮辱性及輕蔑的評論，以及有關種族、膚色、年齡、社會性別、性別表達、性取向及其他受到法律保護類別相關的笑話及誹謗。
- 展示、傳播或儲存含有嘲笑、侮辱，或對另一團體或個人，表現出敵意成份的文字或圖像資料。
- 發佈或儲存色情、淫穢及性暗示的內容。
- 提議明顯（或後來顯得）不受歡迎時，提出約會或不受歡迎的性要求。
- 提出不受歡迎的性要求，向對方暗示如要獲得工作上的利益，便要順從性要求。
- 作出不適當或構成威嚇的身體接觸，例如不受歡迎的觸碰或別人經過時的阻擋動作。

什麼是霸凌和虐待行為：

霸凌或虐待行為（無論該人士是否屬於受保護的類別）包括反覆使用侮辱、貶損的言論和綽號；有威脅性、恐嚇性或羞辱性的言語或肢體行為；以及對該人士工作績效的惡意破壞。單一行為或許不構成霸凌，除非其特別嚴重和過分。

應用在日常工作時是什麼模樣

- ▶ 熟悉並遵守 [Paramount 的無歧視和反騷擾政策](#) 以及本聲明中的重視多元化和包容性指南。
- ▶ 絕不對個人種族、膚色、族裔、國籍、宗教、信仰、生理性別、性取向、社會性別、性別表達、年齡、婚姻狀態、身高、體重、殘疾、退伍軍人身分、公民身分或任何其他受到適用法律保護的個人特徵作出不恰當的陳述，或對性本質做出不恰當的陳述，包括評論他人身體或外表，或提出侵擾性的個人問題或評論。
- ▶ 言行須恰當，並認真注意他人會如何理解或誤解我們的行為及評論。
- ▶ 拒絕參與任何公然地涉及性的行徑，不論其是否受歡迎。
- ▶ 絕不展示對性方面會引起反感、明顯或可能會冒犯到我們的多元化工作環境的物品、傳送此類相關內容、參與此類相關行為（例如透過電子郵件、語音信箱、社交媒體或其他方法，建立或分享具暗示性或攻擊性的笑話、卡通、信件、筆記、影像或邀請）。
- ▶ 每當使用社交媒體時，務必遵從 Paramount 的防騷擾指引。
- ▶ 向經理或人力資源部門人員、員工關係、法務部門或 [OPENLINE 舉報騷擾行為](#)；並在不被接受的主動接觸或不適當的行為遭到拒絕，或當這些行為遭舉報後，不進行報復。

建立一個良好的工作場所

促進無騷擾的工作場所



工作場所約會指引：

問：我可以要求同事出外約會嗎？

答：可以，但如果別人拒絕了您的邀約，您不應繼續追問或糾纏同事。我們鼓勵所有員工之間建立職業關係。我們也承認，偶爾同事之間也可能會發展成浪漫或親密的關係。發展出親密關係時，同事應仔細想清楚，並努力將這帶給工作環境的任何影響降到最低。

問：如果我與同事建立起親密關係，是否需要做些什麼？

答：Paramount 理解，同事之間可能會建立親密關係。如果建立起親密關係的員工之間是上下級（無論直接或間接）、工作在同一業務單位，或他們的工作可合理認為有交叉重疊，則他們需要盡快將其親密關係報告給人力資源部（此類相關揭露的法定權利和義務可能因美國以外的國家而異）。我們要求揭露此項資訊，以盡量減少並管理雙方及其同事因此類兩廂情悅的關係而可能引發的複雜情況。請注意，就本政策而言，「關係」一詞是指任何浪漫的或涉性的互動。

問：如果我的評論不含任何傷人之意但有員工覺得受到冒犯，我是否違反了政策？

答：是。只要可解釋為騷擾，則無論您有否冒犯意圖均如是。其要點在於，其他員工是否會將您的評論解讀為令人反感或某種形式的騷擾。因此，務必隨時留意我們的行為和評論可能會讓他人產生怎樣的認知或誤解。如果您認為某些事有可能被解讀為冒犯，就不要去做。

問：我部門的同事有時會開玩笑，讓我感到不舒服。其他同事有時也會被逗樂，所以我不知道是不是我太敏感了。我可以怎麼辦呢？

答：Paramount 致力於提供無騷擾的工作場所。如果同事的評論讓您感到不舒服，請與您的經理談談（如果您的經理未涉及其中）或聯絡您的[人力資源代表](#)或[員工關係團隊](#)。



建立一個良好的工作場所

確保工作場所 既健康又安全

為什麼這非常重要

在工作中保持身心安全，並為了工作環境盡善盡美做正確的事，這是培養創意、創新和營造成功的前提條件。環境、健康與安全法規要求是我們安全作業實務和環境主導實務的基礎。

透過遵守這些法規並負責執行最佳實務，我們以建設性方式展現對價值觀的承諾、推進公司的成功，最終讓 Paramount 成為這樣一個的僱主，即員工人人皆知其安全是最重要的，而且自豪於其個人和集體的環境貢獻。

健康與安全措施的例子：

- 紐約市火警演習，加州地震演習及納許維爾辦公室的龍捲風演習。
- 若發生傷害，向我們的風險管理團隊提交事件報告。



- 維修前將設備上鎖。
- 在工作場所使用化學物品前，先檢視安全資料表。
- 我們所有地點的安全計畫。
- 製作場所的安全程度評估。
- 在無障礙區域張貼健康與安全作業實務。
- 針對涉及新聞、高處作業、操作或維修機械及/或電氣設備的員工，定期進行必要安全實務的培訓。
- 正確處置有害的廢棄物與電子廢棄物。
- 在辦公室或工作場所使用指定的廢物專用容器。
- 報告化學物品或燃料溢出情況。
- 找出節能機會。

應用在日常工作時 是什麼模樣

- 遵守規定的安全工作實務，並指導他人也這樣做。
- 向您的主管或環境健康與安全部門報告工作場所的健康和安全隱患。
- 符合或超越所有監管要求。必要時妥善使用和穿戴個人防護裝備 (PPE)。(防墜落、安全眼鏡、呼吸防護裝備等)。
- 要求企業合作夥伴、廠商及供應商，以安全及環保的負責任態度經營其個別業務。
- 在我們的日常工序中化解健康和 safety 隱患。
- 適時為相關觀眾舉辦安全培訓。
- 記錄與報告事件。經理和員工一同協作，實施和維護安全的工作環境。經理支援和要求其團隊負責遵守安全措施和最佳實務。員工遵守安全措施，以此配合其經理。
- 不論在哪工作，均倡導有益的安全文化。

如需更多資訊，請造訪「[環境健康與安全](#)」頁面，或聯絡
[人力資源代表](#)、[勞工關係部](#)或 [EHS 代表](#)。

規避利益衝突



為什麼這非常重要

為了達成整體成功及使業務蒸蒸日上，我們必須盡力做出最佳的業務決策。

當家庭或個人利益干擾到我們代表公司作出明智客觀的業務決策時，利益衝突便會產生。所有利益衝突情況的基本因素，源自您個人與 Paramount 利益的忠誠度分歧 (或使人感覺存在著衝突)。

無論是與第三方、供應商、客戶或承包商協商、提出業務建議及進行商業往來時，我們必須隨時以 Paramount 的最佳利益行事。即使利益衝突的表象能侵蝕我們在員工、客戶、供應商及公眾心中的誠信及聲譽。

因此，我們積極採取行動，防止並揭露有關任何與 Paramount 最佳利益與個人利益及關係在忠誠度上出現分歧。Paramount 在審查任何揭露的利益衝突情況或潛在利益衝突情況時，一律要考慮到當地法律。

利益衝突的例子：

- 為 Paramount 客戶、供應商或競爭對手，或工作範圍涵括 Paramount 或本產業的分析員工作，或從他們處收取薪酬。
- 任用員工親屬開設或管理的供應商。
- 在 Paramount 交易中涉及個人財務利益。
- 違反公司政策收取供應商送出的一份贈禮。
- 由於第二份工作，而缺少應負的 Paramount 工作職責。
- 接受尚未正式揭露和核准的外部職位 (例如聘雇或董事會職位)。
- 將我們在工作期間發現的業務機會轉移至我們自己的個人網路，而這種合作關係可能不符 Paramount 的最佳利益。

您應該將哪些情況申報為潛在的衝突？

問： 假設您的家庭成員/好友持有公司，並向 Paramount 提供產品或服務。您需要向公司申報這項潛在的利益衝突嗎？

答： 需要，即使您並不是直接影響供應商的決策人，您仍應該向公司申報。Paramount 的覆核會決定這是不是實際的利益衝突。

相對來說，如果您負責會影響供應商的採購決策，Paramount 有可能確定此情況為實際的利益衝突，並會採取相應措施。

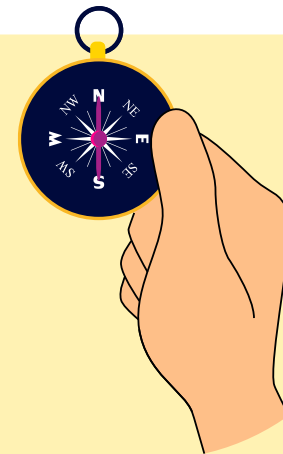
應用在日常工作時是什麼模樣

- ▶ 絕不容許家人及親近朋友關係干預業務決策或工作環境。
- ▶ 透過 Paramount 線上培訓網站的[潛在利益衝突揭露表](#)，[迅速向](#) Paramount 揭露任何潛在或實際的利益衝突；如有任何改變可隨時更新及重新提交。
- ▶ 代表 Paramount 進行業務時，應避免任何因個人生意利益理由帶動的投資、財務利益或其他關係，因為這些會影響或看似會影響我們代表 Paramount 做出的決策。
- ▶ 代表 Paramount 進行業務時，不得從與 Paramount 進行任何交易的任何人員或企業處接受看似可能影響決策的費用、佣金或其他個人利益。

如需更多資訊，請檢閱
詳細的利益衝突政策，或聯絡
[全球合規辦公室](#)。

以 Paramount 的最佳利益行事

謹慎處理贈禮、娛樂招待及其他業務禮遇



為什麼這非常重要

在 Paramount，我們的高道德標準是我們的業務關係基石。雖然與客戶、供應商及其他第三方建立及培養關係是經商的普遍方法，但我們仍必須時刻保持警惕，任何提供及收受的贈禮、餐飲或娛樂招待，都必須遵照本聲明及公司政策條文執行。感覺經常被誤當作真實。

當支出超過公司政策而沒有徵求法務團隊的適當核准時，法務團隊有權指該業務決策是因物件輸送所造成，而非基於我們的優良產品及服務。因此，我們必須避免任何不適當，或導致他人誤以為是利益衝突的贈禮，或利用不正當的方法取得業務決



如何應用在日常工作中

- ▶ 留意[《全球差旅與支出政策》](#)允許的贈禮及最高金額上限。
- ▶ 絕不接受與 Paramount 進行任何交易之任何個人或企業的費用、佣金或任何其他個人利益。
- ▶ 使用線上培訓入口網站左側的[潛在利益衝突揭露表](#)，迅速揭露您已收到或向您提供任何超過 500 美元（或等值的當地貨幣）的任何贈禮。
- ▶ 絕不因個人利益，向本公司的現有或潛在供應商、客戶或競爭對手，索取或收受任何金額的金錢。
- ▶ 絕不向與公司有業務關係的人士，提供或供應娛樂、餐飲、交通、贈禮或其他特殊優惠；向目前企業及有關人士提供合理及適當的款待除外（請參閱[《全球差旅與支出政策》](#)），以瞭解有關提供有價值物品的特定限制。

謹慎處理贈禮、娛樂招待及其他業務禮遇

常見問題

問：我需要揭露所有贈禮、娛樂招待或其他好處嗎？

答：只要收到的物品價值低於 500 美元（或等值的當地貨幣），並且沒有使您負有義務或會以任何方式影響到您的決策，您便無需申報。如有任何問題，請向所在公司的人力資源代表或全球合規部查詢。

問：與廠商成功完成某個項目後，Tom 獲廠商贈送球賽活動門票當作謝禮。Tom 應該採取哪些步驟來確定他能否保留門票？

- 答：1. 確保門票費用（包括交通費用等）不超過 \$500 美元（或等值的當地貨幣）。
- 2. 確保門票不會影響到進行業務。
- 3. 確保門票不會與利益衝突揭露表揭露的價值超過 500 美元（或等值的當地貨幣）的任何贈禮。
- 4. 如果對門票的價值感到不確定，最好還是作出申報。請與合規團隊的成員聯絡以解答任何問題。



成員聯絡以解答任何問題。

- 4. 確保收受該贈禮不會干擾他在未來對該廠商做出客觀業務決策的能力。

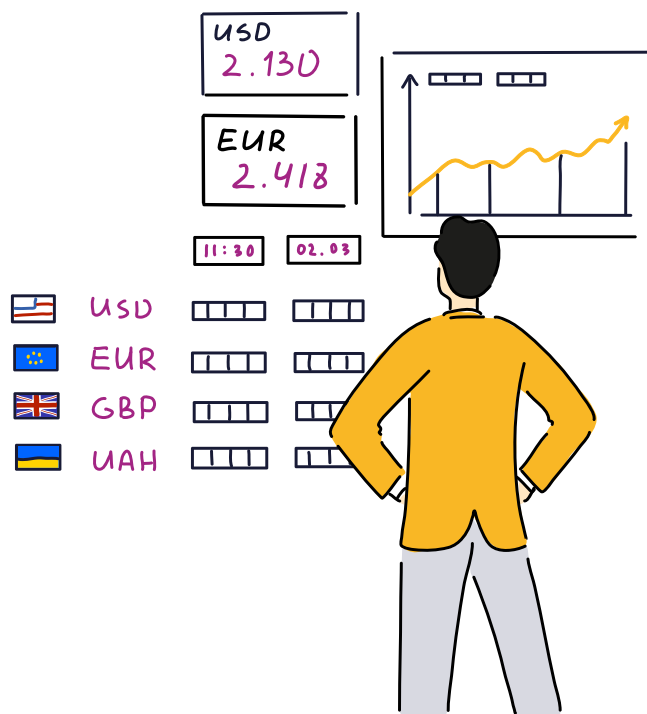
應用在日常工作時是什麼模樣

- ▶ 絕不與任何一間供應商、客戶或政府官員，進行已知的衝突，例如當我們知道需向公司付費，但卻將費用交給公司員工。
- ▶ 永不要在未先與 Paramount 的法務或合規部門商討便向政府官員提供贈禮或娛樂招待邀請。
- ▶ 絕不要向與公司有業務關係的人士，提供或供應娛樂、餐飲、交通、贈禮或其他特殊優惠，向目前有關人士及企業提供合理及適當的款待除外（請參閱 [Paramount 的《全球差旅與支出政策》](#)，以瞭解有關提供與收受有價值物品的特定限制）。

如需關於提供贈禮的更多資訊，請參閱 [Paramount 的《全球差旅與支出政策》](#)，或聯絡 T&E 團隊尋求指導。如需詢問有關收受贈禮的問題，請聯絡全球合規部門。

以 Paramount 的最佳利益行事

機密性、內線交易 與公平揭露



為什麼這非常重要

在經營 Paramount 業務時，我們通常會獲得有關 Paramount、其企業、客戶、潛在客戶或其他第三方的機密或專有資訊。

濫用此類資訊會損害 Paramount 的業務及聲譽。因此，我們每位同事必須對委託給我們的所有資訊保密，但經 Paramount 授權或法律上要求揭露時除外。

內幕交易是違法的。因此，我們在任何情況下皆不得在持有與這些證券或投資工具相關的重大非公開資訊 (MNPI) 時進行交易、鼓勵他人交易或建議證券或相關金融工具。重大資訊是指理性投資者在做出購買、持有或賣出證券的決定時認為重要的資訊。

此外，Paramount 受禁止選擇性揭露重大非公開資訊的規則和法規約束。這些規則和法規禁止分享 (口頭或書面) 「重大非公開資訊」給證券分析師、市場專業人員和其他人員，除非普遍且同時向大眾揭露此類資訊。

應用在日常工作時 是什麼模樣

- 絕不在適當工作管道以外公開討論機密或敏感公司資訊，包括線上、聊天室、網站、部落格或透過 Facebook、LinkedIn 以及 Twitter 等社交媒體。
- 絕不對 Paramount 造成不利影響或對於作為其代表的我們造成不良影響的陳述。
- 絕不協助投資者或其他分析師，為其提供與 Paramount、其競爭對手或產業相關的資訊，除非向他們提供此類資訊明顯是我們工作的一部分。
- 不得在持有重大非公開資訊期間買賣 Paramount 股票或其他證券。
- 絕不「提供提示」，即，傳遞用作買賣 Paramount 股票或其他證券的重大未公開資訊，除非取得具有揭露重大未公開資訊權限的高階管理人員授權。

如需更多資訊，請聯絡
公司證券法律團隊的律師。

機密性、內線 交易與公平揭露

機密或專有資訊範例：

- 任何有關 Paramount、其企業、產業、競爭對手、財務績效、成果或前景等未公開資訊，或任何可能為 Paramount 提供競爭優勢的資訊。
- 任何由第三方提供的未公開資訊，並預期該些資訊會受機密保護，且僅限用於傳達該資訊之業務用途。

重大資訊例子：

理性投資者在決定是否購買、持有或賣出證券時認為重要的任何資訊，例如：

- 收入及財務成果。
- 廣告趨勢和分析。
- 預算和規劃文件。
- 有關重大合併、收購、撤資，以及與經銷商或其它商業交易安排有關的新聞。
- 重大訴訟。
- 關於我們的電影、節目或人才的重大新聞。
- 重大的產品或市場新聞。
- 資深管理階層發展。

適用於 Paramount 證券買賣的預先許可規定

特定的 Paramount 董事、主管及特定員工，因其職位而在交易 Paramount 證券時，受額外限制約束（「時段和/或預先許可」）。如果這些規定適用於您，您會收到一份詳細解釋這些規定的備忘錄。

Paramount 證券的避險限制

禁止所有 Paramount 員工在 Paramount 證券中持有「空頭」部位。這表示您不得放空 Paramount 證券或買賣任何證券（例如「賣權」、「買權」及其他衍生證券）以圖在 Paramount 證券價格下跌時獲利。

您不得對 Paramount 證券的實益擁有權（包括未取得的股權補償）進行任何衍生性金融商品交易，例如基於 Paramount 股價的任何賣空、遠期、權益交換、選擇權或區間選擇權。我們全體同仁都在努力提高公司的價值，但若我們企圖參與 Paramount 證券的短期投機交易或從 Paramount 的股價下跌中獲取個人利益，則不符合 Paramount 股東的利益和公司的長期價值。

Paramount 證券的質押限制

我們的執行主管人員、第 16 條定義的主管人員和直接向執行長報告的任何其他員工，皆禁止在保證金帳戶中持有 Paramount 證券或質押 Paramount 證券（包括使用 Paramount 證券作為貸款抵押品）。我們的質押禁令適用於受本政策約束之人士持有的所有股份，無論如何獲得該等股份，並且不能透過事先核准而豁免此禁令。

應用在日常工作時 是什麼模樣

- 在持有重大非公開資訊期間，不得交易業務夥伴或潛在業務夥伴的股票或其他證券。
- 維護未公開資訊的機密性，即使是在我們的聘雇協議（或是董事服務）結束後依舊維護該資訊的機密性。
- 絕不允許未經授權使用錄音機或錄影機、其他電子錄影裝置，或其他非手動操作，或以非書面的形式，記錄任何 Paramount 業務（例外狀況需要由 Paramount 律師及人力資源部門明確授權）。
- 清楚知道具備揭露重大未公開資訊權限的 Paramount 主管人員包含：執行長、財務長、法務長，以及投資關係及公司通訊主管。

如需更多資訊，請聯絡
公司證券法律團隊的律師。

以負責任的方式 使用社交媒體



為什麼這非常重要

社交媒體有助於擴大我們的影響力、滿足我們的業務需求，以及鞏固我們與觀眾、合作夥伴、同事和其他主要利害關係人的關係。

個人在工作中使用社交媒體也許看似無害，但請注意，如果您的個人文章涉及您的工作或違反公司政策，您可能要對任何相關後果負責。身為員工，我們對於線上發佈的內容負責，因此務必時刻留意其中涉及的風險，並且在所有平台中時時刻刻謹慎行事。

不可接受的社交媒體使用範例：

- 使用、展示或儲存含有毀謗、個人侮辱或污言穢語，對另一團體或個人，表現出嘲笑或敵意的文字或影像資料。
- 傳達特定的暴力威脅或鼓勵暴力行為。
- 張貼或發佈您自己或他人的不適當內容。
- 發佈或揭露機密或非公開資訊。
- 在未經核准的情況下，代表 Paramount 進行或招攬任何形式的業務。
- 發表有關您個人、您在 Paramount 的職務、Paramount 公司、其部門或附屬公司的錯誤陳述。
- 對於 Paramount 的內容，在未取得允許或預先書面許可的情況下，分發 Paramount 的任何智慧財產。

應用在日常工作時是什麼模樣

- ▶ 在揭露或引用 Paramount 或任何其他人士或公司的機密或專有資訊之前，先徵求書面核准。有疑問時請詢問您的經理或人力資源代表。
- ▶ 務必明白，您在將社交媒體作個人使用時，您代表的是自己，而非 Paramount (例如，在通訊中使用第一人稱)。請記住，如果您在您的社交媒體上表明您在哪工作，人們有可能會聯絡您的僱主以抱怨您的在線行為。
- ▶ 用於工作的密碼必須與您用於個人事務的密碼不同。此外，絕不在未經驗證的個人或組織張貼的社交媒體頁面上點選連結或下載軟體。
- ▶ 絕不透過個人社交媒體應用程式或網站，與客戶或合作夥伴洽商機密業務。
- ▶ 在工作用的社交媒體上，請使用您的真實姓名和職銜(不是別名)，以確保 Paramount 的職業和業務標準保持完好。
- ▶ 在線上張貼任何有關工作的資料前，請遵循下方的標準：如果您感覺到一點不安，亦必須立即停止，並針對後續步驟諮詢您的經理，或聯絡您的人力資源代表。
- ▶ 在您的社交媒體活動中(包括個人使用中，這可能會成為工作場所中的問題)，堅持我們公司對無騷擾和包容工作場所的承諾。違反者可能須面對紀律處分，甚至終止聘用。
- ▶ 遵守本聲明中包含的所有政策(請注意，個別業務單位可能也制定適用的補充社交媒體政策)，並維護 Paramount 的價值觀，同時基於專業和個人用途，透過社交媒體通訊。

如需更多資訊，請查看我們的[社交媒體政策](#)



代表公司發言

為什麼這非常重要

重要的是，我們的觀眾、合作夥伴、投資者和其他主要利害關係人會收到有關本公司清楚一致的溝通。獲授權的 Paramount 發言人受過培訓且具備知識，能以最佳方式傳達公司的公告、業務策略和政策，並準確地闡述我們的立場。

未經適當核准，分享機密和/或非公開業務資訊或以其他方式代表 Paramount 發言，可能使本公司面臨法律或財務風險，而您可能需要對此負責。

應用在日常工作時是什麼模樣

- ▶ 謹記，發佈有關 Paramount 業務的新聞稿或書面陳述是相關 Paramount 通訊團隊的專屬職責。
- ▶ 將所有媒體請求（即使看似非正式的請求）轉發給 Paramount 公司通訊部或相關品牌/部門通訊團隊。
- ▶ 未經事先核准，絕不在線上（包括在社交媒體平台）發佈任何有關 Paramount 的內部資訊。禁止任何受我們監督管理的外部顧問、銀行業者、律師事務所或第三方，在未獲授權的情況下評論任何 Paramount 事項。
- ▶ 在接受演講機會或參與活動（例如演講、新聞訪談、簡報等）之前，請（在獲得其他必要核准之外）諮詢相關的 Paramount 通訊團隊或公司指定人員。在公共或產業論壇上演講時，務必區分個人觀點與 Paramount 的觀點。董事會成員如對其參與演講活動有任何疑問，請聯絡 Paramount 的公司秘書。



如需更多資訊，請聯絡
Paramount 公司通訊部。



代表公司發言

常見問題

問：如何處理慈善及企業獎項？

答：身為熱心參與及負責任的企業公民，Paramount 致力在本社團及產業中，支持崇高的慈善組織。為協調這些努力，我們在接受任何慈善活動或組織邀請，以 Paramount 代表或以 Paramount 代表身分擔任領導者職位前，必須取得核准。我們還必須聯絡 Paramount [企業社會責任團隊](#)（在董事會任職的個人必須獲得 Paramount 公司秘書的核准），事先釐清所有使用 Paramount 資金或資源的所有慈善捐獻。

問：如果我認為我不會被記者引用，我可以與記者「私底下」對話嗎？

答：不可以，即使您不會被引用，您與記者的對話仍可能為您及 Paramount 帶來法律、財務及競爭事務上的風險。這些規則適用於所有與媒體接觸的事項 – 「公開」也好，「私底下」也好，都不要去談說或提供信口開河的資訊或「背景

資訊。



應用在日常工作時是什麼模樣

- ▶ 如果您預期與媒體針對非 Paramount 業務相關的接觸有可能會提到 Paramount，請通知相關的 Paramount 通訊團隊。董事會成員應在此情況下聯絡 Paramount 公司秘書。
- ▶ 如果收到執法機構、監管機構或律師查詢、致電或其他信函（例如傳票），涉及 Paramount 相關人士被控違反法律或政策，則須立即聯絡公司法務部律師。
- ▶ 確保任何對外簡報（即使獲得相關 Paramount 通訊團隊的授權）不包括公司財務資訊，除非此類資料事先經過 Paramount 財務和法務部的審查和核准。
- ▶ 代表本公司推薦任何產品或業務前，必須先獲得相關的 Paramount 通訊團隊核准。

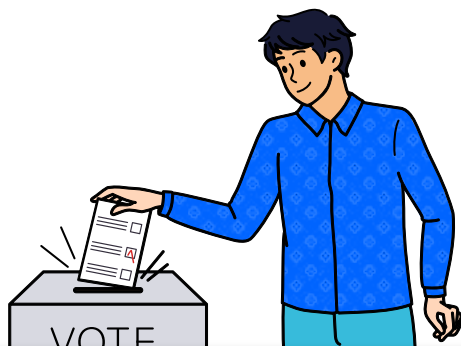
如需更多資訊，請聯絡
[Paramount 公司通訊部](#)。

參與政治活動

為什麼這非常重要

我們支持希望以個人身份參與公民事務流程的員工，無論是自願參與政治活動、捐款給候選人或政治行動委員會（「PAC」），還是分享其政治觀點。但是，應始終讓外部觀察者清楚瞭解，這些是您的個人活動與背書，而非 Paramount 的活動與背書。

以任何方法使用 Paramount 的名稱或資源來暗示本公司贊助或認可您的活動，會扭曲民主制度的進程，並可能會觸犯政治捐獻的聯邦規例。根據法律和公司政策，我們絕不向美國政黨、候選人或政治行動委員會或代表美國政黨、候選人提供 Paramount 資金、資產、服務或設施。



如需更多資訊，請聯絡政府關係部。

關鍵術語

公職人員：

任何受外國、聯邦、州或本地立法機構、行政機關、或其他政府機關、委員會、董事會、管理機構或公共基金（包括電影或傳媒機構等公營企業，或任何其他公營或半官方單位），所推選或指派的人員，或其他人員或員工。

在未取得事先核准的情況下，Paramount 員工及董事不得向公職人員或其配偶或子女，贈送任何金額的贈禮。向任何聯邦、州或外國政府或政黨官員、僱員、候選人或代理商提供任何業務禮遇、贈禮、支付款項或娛樂招待（無論是直接做出或透過中間人做出），均須先獲得執行副總裁、全球公共政策與政府關係部以及 Paramount 全球合規部的核准。

應用在日常工作時是什麼模樣

- ▶ 遵從規範公司參與政治事務（包括政治捐獻）的所有相關法律。
- ▶ 確保絕不使用本公司名稱、財產或設施作任何個人政治活動。
- ▶ 絕不在使用 Paramount 的名稱時使人以為本公司贊助或推薦我們個人的政治活動。
- ▶ 絕不對同事團隊成員施壓，迫使其作出政治捐獻、支持或反對公共部門的候選人。
- ▶ 代表本公司從事任何政治活動前，必須獲得 Paramount 政府關係辦公室的核准。
- ▶ 在向任何公職人員或該公職人員的配偶或子女提供任何有價贈禮之前，酌情取得 Paramount 政府關係辦公室和 Paramount 全球合規部的核准。
- ▶ 在向政府官員提供我們其中一場熱賣影片活動的門票、住宿或交通服務（例如 EMA、KCA 等）之前，[向合規與政府關係部提交邀請政府官員參加熱賣影片活動授權書](#)，以取得核准。

使用和保護 PARAMOUNT 的資產



如需更多資訊，
請查閱我們的[《資訊安全政策》](#)
或聯絡[資訊安全部](#)。

為什麼這非常重要

公司資產有多種形式(請參見下列清單)。不當使用或無法保護資產，會對我們經營業務的時效及盈利產生直接的負面衝擊。每位同事都有共同的責任避免公司資產，遭受遺失、損害、盜竊、未經授權或不當使用，或浪費。

公司資產包括但不限於：

- 實體資產，例如我們工作、拍攝影片、預訂及記錄，以及企業儀器的空間。
- 財務資產，例如現金、證券、應收帳款及投資。
- 專有資訊，包括智慧財產，例如商業秘密、媒體內容、專利、商標及版權、節目名稱及片頭，以及機密的業務資訊。
- 合約權利及許可。
- 資訊與通訊系統及資料，包括由在該系統中儲存(或傳送或接收)的電子資料或訊息，或與公司業務相關的資料。注意：位於或存放在個人裝置、設備和/或儲存空間上的公司資訊仍受這些政策約束。

受禁之活動例子：

- 使用 Paramount 資訊系統取得或傳送違反騷擾或歧視法律或其他 Paramount 政策的資料。
- 對來自於任何 Paramount 資訊系統的產品、物件或服務提供詐欺報價，或進行 Paramount 業務以外的業務。
- 破壞、修改或濫用任何電腦硬體、軟體、網路設備、印表機、其他資訊系統，及任何可能與法律事項有關的資訊。
- 使用未加密的筆記型電腦、平板電腦、行動裝置或外部儲存裝置，以複製或儲存敏感、機密及/或個人資訊。
- 在任何筆記型電腦、平板電腦、行動裝置或外部儲存裝置上儲存敏感或個人身分識別資訊，按工作職能及根據《資訊安全政策》要求者除外。

應用在日常工作時是什麼模樣

- ▶ 絕不使用 Paramount 品牌、片頭及節目等進行非工作相關活動，已獲 Paramount 法律部門書面核准或認可者除外。
- ▶ 確認在我們工作過程中使用的所有文件、資料、記錄、設備或其他物品，即使在用於公司業務的非公司裝置或位置上儲存，皆屬於且未來仍將屬於 Paramount 財產；在這些平台上進行 Paramount 工作，或者它們用於發佈業務敏感或機密資訊時，則包括私人社交媒體通訊。在公司電腦和裝置上建立個人文件時要小心謹慎，因為這些文件可能非為個人文件，並且未來仍將為 Paramount 的財產。本政策將一律考慮當地法律。
- ▶ 配合 Paramount 內容安全團隊，審查所有負責處理創意或與內容相關資產的廠商。
- ▶ 絕不在沒有管理階層核准下，向他人分享公司商業秘密及其他專有資訊。
- ▶ 在 Paramount 僱用期結束時，歸還所有公司財產。
- ▶ 只在合理及非經常性的私人情況下，使用公司資產，包括儀器及員工時間。
- ▶ 使用 Paramount 技術時，任何軟體或硬體安裝均須依照 Paramount 的《資訊安全政策》執行。這樣做可以避免將惡意程式引入網路或伺服器(例如病毒、蠕蟲、特洛伊木馬、間諜軟體、惡意軟體、勒索軟體或已染上病毒的可執行檔案)。
- ▶ 根據 Paramount 的[《資訊安全政策》](#)使用電子郵件和語音信箱。
- ▶ 請注意，使用了 Paramount 系統的所有電子郵件和語音信箱不屬於私人通訊。公司可以監查這些通訊的內容。此等監查一律依照當地法律進行。

保護 PARAMOUNT 資料和個人資訊

Paramount 對隱私和資訊安全的承諾

在 Paramount，我們尊重和保護個人託付給我們的資訊隱私和安全，致力於按照所有適用的隱私和資料保護法律收集、使用和保護個人資訊。我們透過維護旨在解決營運和法律風險的隱私和資訊安全計畫來保護個人資訊。

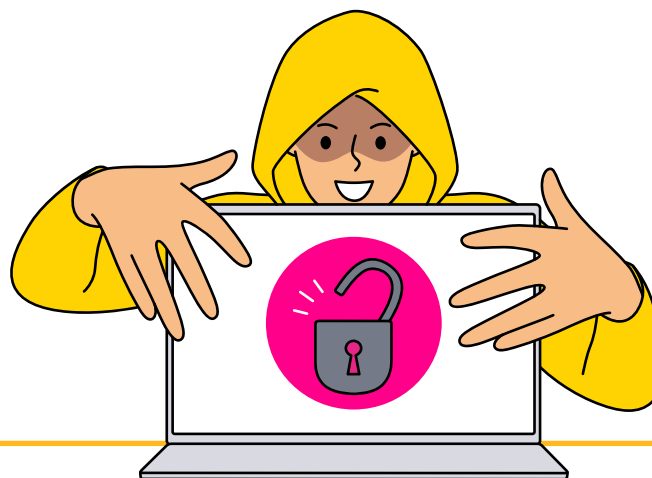
為什麼這非常重要

Paramount 的每個人均有責任遵守適用的隱私和資料保護法律與法規，這些法律與法規管理收集、處理、分享和保護我們客戶、員工、廠商和業務合作夥伴的個人資訊。

未能遵守這些法律或個人的隱私和資料保護期望，可能會傷害我們的員工和客戶，並導致巨額罰款和法律成本、聲譽損失並侵蝕大眾信心。

什麼是個人資訊？

個人資訊是指與已識別或可識別自然人有關的任何資訊。可識別身分的人員是指可以直接或間接識別身分的人員，特別是透過參考識別碼，例如姓名、身分證字號、地點、線上識別碼（可能包括 IP 位址）或該人員的身體、生理、遺傳、心理、經濟、文化或社會認同等一個或多個特定因素。其中包括與特定消費者或家庭直接或間接相關、描述、能夠關聯或可能合理連結的資訊。



應用在日常工作時是什麼模樣

- ▶ **隱私至關重要。** 遵守與隱私、安全和機密性相關的所有適用 Paramount 政策。如需更多資訊，請造訪 [隱私中心](#)。
- ▶ **化繁為簡。** 我們只應收集、使用、存取和保留對特定業務用途有必要且相關的個人資訊。
- ▶ **保持透明與公平。** 向個人提供有關如何收集、使用和分享其個人資訊的通知，包括盡可能向個人提供有關使用其個人資訊的選擇。在分享之前先思考。僅與有業務需要的人員分享個人資訊。在與任何廠商或業務合作夥伴分享個人資訊之前，請諮詢法務部、資訊安全部和隱私小組，確保實施適當的控制和合約條款。
- ▶ **刪除個人資訊。** 除非適用法律要求保留個人資訊，否則請在完成您收集的目後刪除個人資訊。
- ▶ **察覺周遭狀況，通報狀況。** 如果您懷疑或知悉任何外洩 Paramount 系統、資料、內容或個人資訊的情況，請立即通知資訊安全團隊、您的直屬主管或法務部門。

保護 PARAMOUNT 資料和個人資訊

Paramount 資訊安全和隱私政策：

- [《資訊安全政策》](#)
- [隱私中心](#)

如何保護 Paramount 的資訊

務必查閱並遵守 Paramount 安全和隱私政策，並注意何時需要加密或其他保護措施。當您的角色要求您使用受限制、非公開、機密資訊和/或個人資訊時，這一點尤其重要。

當您聘用可能存取 Paramount 資訊的任何第三方（包括但不限於業務合作夥伴、廠商、共同製作公司），包括但不限於限制性、非公開、機密資訊和/或關於 Paramount 客戶/消費者或員工的個人資訊時，該第三方應遵守 Paramount 政策，包括但不限於展示有關資訊收集、使用、安全和揭露的相關控制措施。

在收集、使用和/或分享任何受限制、非公開、機密資訊或個人資訊之前，請務必諮詢您的 Paramount 合法代表。



保護 Paramount 資訊的關鍵步驟

執行及維持合理的技術、管理及實體安全措施、實務及程序，以保護 Paramount 電腦網路及其電子系統，並防止未經授權地存取、使用、修改、揭露、遺失或捨棄任何個人資訊，包括：

- 絕不與其他人士分享您的網路登入憑證。
- 僅對出於指定目的而需要知道資訊的人員提供存取權限。
- 盡可能透過彙總、散列、符號化、匿名化、加密等方法來去除個人資訊的身分識別資訊。
- 使用經核准的安全保障機制，在本公司內外傳送或傳輸個人資訊。
- 確保根據 Paramount 的政策和程序保留、儲存和捨棄包含個人資訊的記錄。

如需更多資訊，請聯絡
[資訊安全團隊](#)，並造訪[隱私中心](#)。

尊重智慧財產權

為什麼這非常重要

身為一間擁有重要智慧財產資產權的公司，我們肩負盡力保護智慧財產權的責任，亦同樣尊重他人的智慧財產。我們了解到盜版與其他侵權類型的危害不但會影響我們的底線，更對整體經濟構成負面影響。除了違法外，此類行為還會導致失業、薪資和收入損失。這些損失不但影響我們個人，還影響我們的朋友、同事與業務合作夥伴。因此，我們每位同事都有責任決不從事侵犯任何人之（包括 Paramount）智慧財產權的任何活動。

智慧財產中包括哪些項目？

「智慧財產」包括版權、專利、出版權、隱私權、聲譽權（即不受人毀損的權利）、開放原始碼授權、服務標誌、商標及商業機密。

智慧財產侵權例子：

- 未事先取得相關權利持有人的許可就上傳、下載、串流、電子郵件傳送或以其他方式發行音樂、電影、電視節目、書籍、文章、軟體、照片、互動遊戲，或其他受版權保護的資料。
- 未事先獲得相關權利持有人的許可就複製、銷售、展示或行使他人的知識財產。
- 未事先取得相關權利持有人的許可，或另行獲得法務部的核准，就使用、納入、衍生或另

行基於他人的智慧財產而開發或製作音樂、電影、電視節目、書籍、文章、軟體、互動遊戲或照片等新資料。

應用在日常工作時是什麼模樣

- ▶ 遵循所有智慧財產法，包括版權、商標、專利、商業秘密、出版權、隱私權、聲譽權（即不得受人毀損的權利）、開放原始碼授權（統稱「智慧財產」）。
- ▶ 未經任何與所有此類權利的所有人允許，絕不複製、分發、執行、展示或以其他方式使用他人之智慧財產，除非獲得法律授權。同樣地，絕不使用或允許他人使用 Paramount 的資產、技術或其他資源危害、傷害或以其他方式侵犯他人的智慧財產權。
- ▶ 在與您懷疑可能不尊重 Paramount 的智慧財產權或他人智慧財產權之實體或個人達成商務或業務關係之前，先要諮詢法務部。
- ▶ 絕不存取任何允許或促進盜版或從事其他智慧財產侵權類型的網站、應用程式、軟體、業務或服務，或與之進行業務往來。
- ▶ 在使用 Paramount 的品牌、片頭、節目或其他智慧財產之前，先獲得 Paramount 的許可。
- ▶ 請勿在任何 Paramount 系統或硬體裝置上，或以其他方式從事 Paramount 工作時，使用未獲授權的軟體。
- ▶ 在沒有技術部門許可的情況下，絕不複製或下載軟體。



尊重智慧財產權

常見問題

問：我閱讀了一篇重點介紹一些 Paramount 活動的雜誌文章。我想與部分廠商分享。我可以複製文章，並將其郵寄給一小群人嗎？

答：在未取得版權持有人的正式許可下，您不能將文章複製或分發給他人。請諮詢法務部，確保任何此類行動是允許的。

問：我可以在線上發佈 Paramount 內容嗎？如果只發在我的個人部落格呢？

答：只有已獲許可發佈的 Paramount 內容才能在線上分發及張貼。在個人網站、部落格或其他媒體上使用 Paramount 的內容、標誌或其他智慧財產前，先獲得 Paramount 的許可。

問：我如何確認某個網站/應用程式/軟體部分/業務/服務有否從事盜版或其他類型的智慧財產侵權？

答：若您不確定某個特定網站或服務是否涉及智慧財產權侵權，請聯絡法務部及/或寄送電子郵件給內容保護團隊。



職務上的作品

任何與 Paramount 業務相關且由員工在其就業過程中(獨自或與他人一起)創造的發明、發現、概念、流程或其他作品，包括任何版權、專利、商業秘密、商標或其他創作，均應視為「職務上的作品」。Paramount 應視為此類作品和發明中所有權利的唯一所有人。這表示，Paramount 持有唯一權利，可以用其決定的任何方式利用、授權或以其他方式使用這些作品或發明。

如果有任何作品或發明因某原因在法律上不被視作職務上的作品，則本聲明的認證將運作，將有關權利指派或轉移予 Paramount。員工亦同意協助 Paramount 獲得所有必須的法律文件，以指派或轉移此等權利，及授權 Paramount 在有需要時代表員工簽署此等文件。此條文的內容絕無限制或約束 Paramount 所擁有涉及此等作品或發明的權利，或構成 Paramount 放棄這些權利。

如需更多資訊，請聯絡法務部門成員。
若要舉報疑似侵犯任何 Paramount 的智慧財產(包括但不僅限於盜版事件)，
請透過電子郵件聯絡 Paramount 的[內容保護團隊](#)。

防止賄賂與貪腐



為什麼這非常重要

當員工提供或收取不正當的報償時，即侵蝕我們的誠信、使我們的聲譽受損、令員工及企業負上嚴重的法律責任。在地方層面，當賄賂提升為一種商業行為時，這會對該社群的弱勢社群造成傷害，使到該區域內的人們更難以有公平機會在沒有遭剝削的情況下取得基本的物品及服務。

此外，在公共事業中也有許多嚴重的國際法律禁止賄賂。換句話說，無論贈禮多麼輕微，任何向外國政府人員致送的贈禮，有可能會讓人視為賄賂，造成嚴重的後果。因此，我們絕不會提供或收受任何類型的報償或優惠，意圖牢固商業環境中不正當的得益。

關鍵定義

貪腐：

濫用公職或權力，以取得個人利益，或在公共事務範圍外，濫用個人對企業的權力。

賄賂：

透過給予、提供、答應及收受任何有價值物品，獲得有利的待遇。賄賂不限於金錢，甚至不需收受亦可屬賄賂。

任何有價物：

賄賂可以包括對任何個人有益處的贈禮，例如現金、娛樂、活動門票、高爾夫球、旅遊、住宿、提供僱用及支付服務。

公職人員：

任何受外國、聯邦、州或本地立法機構、行政機關、或其他政府機關、委員會、董事會、管理機構或公共基金（包括電影或傳媒機構等公營企業，或任何其他公營或半官方單位），所推選或指派的人員，或其他人員或員工。

這包括國有媒體公司、警察、小城鎮政府（例如市長辦公室或公園部門）的員工、辦理執照、許可證或簽證的市政府員工，或代表政府行事的任何代理商、顧問或代表。

疏通費：

這些款項也稱為「通融費」，是較為小額的不當付款、賄賂或小費，用來加快或確保政府例行作為的執行。它們受到 Paramount 政策禁止。

應用在日常工作時是什麼模樣

- 遵守所有有關提供及接受贈禮及娛樂的適用法律及 Paramount 政策。
- 絕不向政府官員或任何人士提供、承諾或給予任何有價物品，以防不當影響業務決策。
- 絕不透過代理商或第三方給予不當報償。
- 務必完整準確地記錄所有付款和收據；絕不在您的會計記錄中濫用或掩飾可疑的付款。
- 聯同您的法務部門代表對代理商、執行製作、主持人及第三方進行適當的盡職審查。
- 在展開與將與任何政府官員互動或代表 Paramount 行事的第三方簽訂任何協議之前，先諮詢 Paramount 法務部代表。
- 在為任何政府官員支付合理及真確無訛的費用，或向其提供贈禮之前，須先向 Paramount 合規部、法務部、政府關係部取得核准。
- 在向任何政府官員提供我們其中一場熱賣影片活動的門票、住宿或交通服務（例如 EMA、KCA 等）之前，[向合規與政府關係部提交邀請政府官員參加熱賣影片活動授權書](#)，以取得核准。
- 向 Paramount 合規部或法務部代表舉報任何可能出現紅旗警示的付款、贈禮或費用。

防止賄賂與貪腐



常見問題

問：對或錯？任何給予公職人員的贈禮，都必須預先經法務或合規部門核准。

答：對。無論金額或交易有多少，所有贈送公職人員的贈禮必須先經過核准。

問：是否允許向公職人員支付「疏通費」來加快獲得許可證、執照或其他官方文件？

答：否。Paramount 政策不允許支付疏通費。如果對在您的特定情況中使用此政策有任何疑問，則在付款前，聯絡本公司法務部門的合規主管或律師或與您的製作有關的 Paramount 律師。

問：有關代表某人給予政治或慈善捐獻呢？

答：在未獲 Paramount 法務長或合規長及全球公共政策與政府關係部執行副總裁書面核准之前，不應該將 Paramount 的基金、資產或設施捐助給任何外國政治人物或政黨。給予政府機構的慈善捐助，或代表政府官員，或討好公職人員而捐贈的慈善捐款，有時會構成賄賂。

問：如果我在出差時遇到狀況，並覺得如果不付款會受到健康威脅，應如何處理？

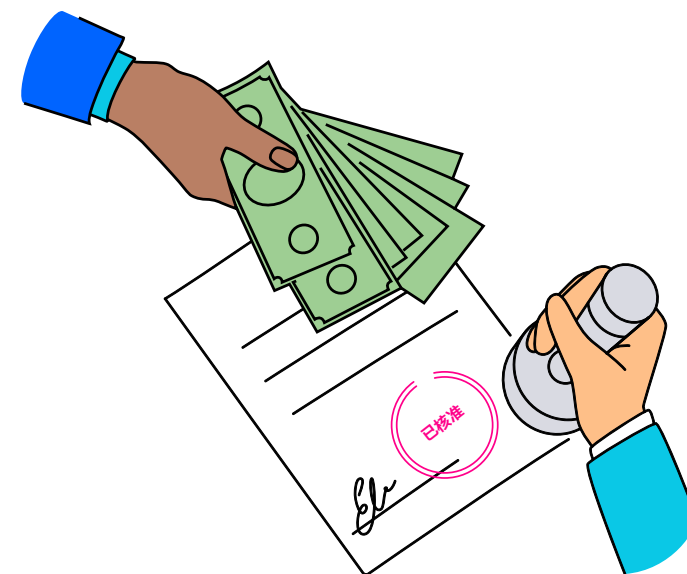
答：您的健康與安全永遠是我們的優先要務。在員工認為有必要支付此類款項以保護其健康或安全的極端情況下，則可以允許該款項。在受脅迫的情況下完成付款後，您必須盡快聯絡合規部門。但請注意，旅行或製作延誤不等於對健康造成威脅。

問：根據 Paramount 防止賄賂與貪腐政策，下列哪些交易會引發紅旗警示？

- A. 向本地警察人員捐款，以獲其在活動中提供協助
- B. 為公營電纜公司的工人女兒，提供四張演唱會前排門票
- C. 海關人員要求提示，協助更快速地處理您的文件。

答：以上皆是。在這些示例中，另一方均可能被視作政府官員，因此這些交易均有可能令人生疑。如果您預期在進行業務期間會遇上類似情況，則先要聯絡合規主管。

如需更多資訊，請詳閱 Paramount 的詳細《反賄賂與反貪腐政策》，或聯絡全球合規辦公室。



偵測與防止 洗錢

為什麼這非常重要

洗錢及不法融資是嚴重罪行。根據美國及其他我們有經營業務的國家法律規定，公司必須積極避免被用作洗錢活動，以協助恐怖主義或其他犯罪行為。儘管我們承諾時刻遵從法律，即使只是聲稱 Paramount 成為了非法資金的管道或在其中成了「無辜」的參與者，亦會令公司聲譽嚴重受損。視情形而定，透過本公司洗錢可能導致嚴重的法律風險。

何謂洗錢？

洗錢是一種金融犯罪，涉及隱藏非法資金來源。

具體而言，當非法活動產生收益時，犯罪的個人或團體通常會試圖保留和控制該筆金錢，同時掩飾這筆錢與產生這筆錢的暗地活動之間關係。為做到這一點，他們可能會「洗」錢。換句話說，他們會試圖將這筆錢引入合法的金融體系中，再進行多筆交易，以模糊這筆錢的來源，然後以其他「合法」投資或目的使用這筆錢。

如需更多資訊，請聯絡
全球合規辦公室。



應用在日常工作時 是什麼模樣

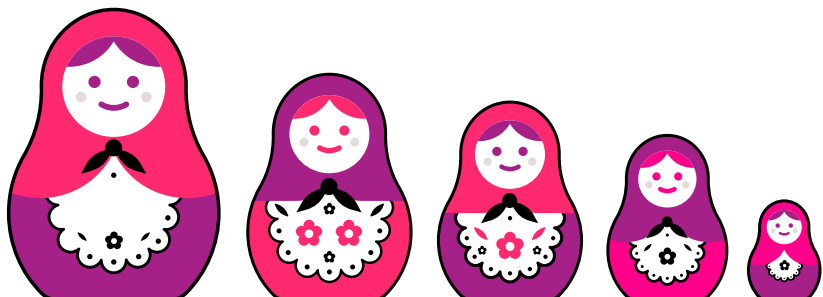
- ▶ 對任何不尋常或可疑的活動保持警惕，尤其是與使用 Paramount 業務資產、流程或系統來轉移資金有關的活動。洗錢交易旨在掩飾或偽裝，並且可能難以確定某項交易不合法。
- ▶ 如果您發現任何潛在可疑的活動，或對金融活動是否合法有任何疑問，請聯絡全球合規部或一名法務部成員。要求幫助以評估該活動是否需要進一步調查。
- ▶ 向上呈報對隱藏或掩飾了資金性質、地點、來源、所有權或控制權之活動的任何疑慮。例如，如果客戶秘密分享通常用於業務目的所需的資訊，或看似偽裝了其身分，則應引起懷疑。
- ▶ 向上呈報有關不尋常、不明交易的疑慮（例如客戶從某個帳號轉帳，並要求您將款項轉帳回另一個帳號）。
- ▶ 不論是以現金還是以任何形式，均絕不允許進行有以下情形的資金轉移：在美國境外進行的，與非法活動有關或看似有關的轉移。
- ▶ 遵從美國法律的所有有關要求 — 呈報收取超過 \$10,000 現金，或運送超過 \$10,000 現金進出美國。
- ▶ 向 OPENLINE 或法務部報告任何不尋常的大筆現金付款。

遵守國際制裁和出口管制、 反抵制和現代奴役法律

為什麼這非常重要

美國貿易制裁禁止因國家保安、政治和經濟原因，與特定人士、組織和國家進行的特定業務，包括支持恐怖主義、牽涉麻醉毒品的非法交易，或激增大規模破壞武器。將商品、軟體或技術轉移至其他國家時，適用美國的出口管制措施。出口某些使用了「軍民兩用」應用程式的物品（例如夜視相機）時（例如那些可由外國政府或軍方使用的物品），可能需要獲得許可證。

如需更多資訊，請聯絡
全球合規辦公室。



誰是美國貿易制裁的對象？

美國的貿易制裁對象為某些國家（例如古巴和伊朗），以及 SDN 名單上的個人和實體，還有美國財政部外國資產管制辦公室 (OFAC) 實施的其他制裁名單。美國貿易制裁的 OFAC SDN 名單及資訊可在 [OFAC 網站](#) 上獲取。

截至 2023 年 6 月為止，古巴、伊朗、北韓、敘利亞和烏克蘭克里米亞地區，以及所謂的頓內次克人民共和國和所謂的盧干斯克人民共和國（都是在烏克蘭的非政府控制地區），都受到美國全面制裁。

委內瑞拉政府和許多俄羅斯個人、金融機構與國有實體也是美國制裁的對象，導致在這些國家開展業務受到廣泛的限制。

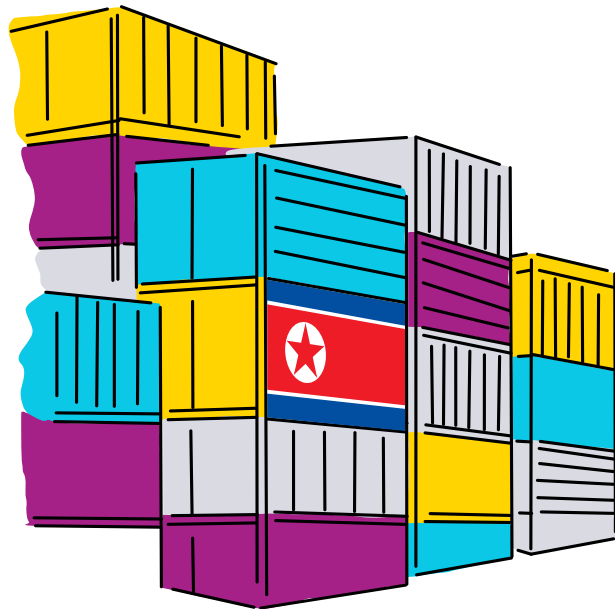
應用在日常工作時是什麼模樣

- ▶ 酌情聯合格規部或法務部，確保我們的全球貿易活動遵從所有適用法律。
- ▶ 事先與合規部或法務部配合，審查任何涉及美國貿易制裁國家或其他高風險司法管轄區的任何擬定活動。
- ▶ 針對「[特別指定國民與禁止人員名單](#)」(「SDN List」)，採取適當的措施篩查潛在客戶和業務合作夥伴，以及任何 SDN 持有 50% 或以上股權之實體，並立即聯合格規部或 Paramount 法務部。
- ▶ 認識到，由於實施新的制裁，其他國家、人士或實體有可能在未來成為美國貿易限制的對象；如果您懷疑這可能與我們合作的實體或個人有關，請立即聯合格規部或 Paramount 法務部。
- ▶ 將高科技或專業設備寄送至其他國家之前，請先與法務部核對。
- ▶ 拒絕配合任何與抵制有關的要求（通常涉及以色列），或受美國或其他適用法律禁止或處罰的抵制行動。
- ▶ 立即向 Paramount 法務部報告任何與抵制有關的要求，董事會成員可向 Paramount 公司秘書報告。

遵守國際制裁和出口管制、 反抵制和現代奴役法律

美國出口管制在什麼時候適用？

美國出口管制法律適用於由美國運送美國原料至國際的船隻。精密設備 (例如夜視設備或用於拍攝和製作的特殊攝影機，或含有加密軟體的產品) 的出口可能需要獲取許可證。



反抵制的法律

總體而言，美國的反抵制法律禁止對美國法律視為非法的外國抵制行動予以任何配合，目前為阿拉伯國家聯盟對以色列的抵制。禁止的行動包括拒絕與其他人士經商；利用歧視聘僱做法；提供某人士的種族、族裔、宗教、生理性別或國籍的相關資訊；提供個人與受抵制國家的從屬關係或業務關係，或是與任何據悉不得在受抵制國家開展業務之人員的從屬關係或業務關係方面的相關資訊；及使用含有抵制相關條文的信用狀。

美國法律還要求報告任何要求遵從此類抵制的情況。如果您收到此類要求，包括遵守參與此類抵制之國家 (例如伊拉克、科威特、黎巴嫩、利比亞、卡達、沙烏地阿拉伯、敘利亞和葉門) 的法律，請告知合規部或法務部，或者，若為董事會成員，則告知 Paramount 公司秘書。

識別最終實益擁有人

隨著在全球市場上擴展我們的業務夥伴關係，我們必須確保與新公司的夥伴關係不會使 Paramount 面臨法律風險。美國法律規定，對個人或實體的制裁，會自動施行於受制裁個人持有 50% 或以上股權的任何實體。

這便是為甚麼在與第三方組織合作之前需要識別組織最終的持有人，確保其持有人或負責人並非在制裁名單上，或是與其國家的政府官員有不恰當的連繫。在其他國家實施制裁的方式因擁有權或控制權而異。在受美國貿易制裁或其他高風險司法管轄區約束的國家內處理合約時，如有任何疑問，請諮詢合規部或法務部。

現代奴役與人口販運法

Paramount 遵守所有禁止現代奴役和人口販運的適用法律。因此，我們對現代奴役和人口販運採取零容忍的態度，並且致力於確保我們的營運和供應鏈中沒有任何現代奴役存在。這些期望適用於 Paramount 自身的採購活動以及涉及製作我們產品的被授權人、廠商和生產設施。

如需更多資訊，請聯絡
[全球合規辦公室](#)。

以公平與誠實的舉止經營業務

遵循競爭法律



如需更多資訊，請查看我們的
《與客戶和供應商一起遵守競爭法政策》，
或聯絡全球合規辦公室。

為什麼這非常重要

反壟斷及競爭法律透過樹立競爭保護消費者而設計，以確保市場上的選擇性及創新度不斷茁壯成長。實際上，我們經營業務所在各個國家均已頒布競爭法，將反競爭活動視為非法活動，包括與競爭對限定價格；與競爭對手分享定價或競爭資訊；針對我們授權、出售或購買內容的條款及條件與競爭對手達成協議；以及瓜分市場。違反這些法律的協議是不可執行的，違反這些法律可能導致 Paramount 和涉事員工都受到嚴厲的民事和刑事處罰。因此，我們從未與競爭對手達成設定價格、條款或條件或與其瓜分市場或將競爭對手排除在市場之外的協議或對話。

小心「紅旗」

競爭對手間限定價格

競爭對手為了固定/提高/限定/穩定或甚至降低價格，或消除或減價(或減薪)競爭，而達成書面或非書面、明示或默示、正式或非正式的協議或諒解，屬於非法行為，並且違反 Paramount 的政策。

與競爭對手分配市場

與競爭對手達成區分客戶、員工/潛在員工、業務範圍或地區的協議或諒解，均違反法律及 Paramount 政策。

參與貿易組織

Paramount 及其公司為多個貿易組織的成員。這些可以達到促進競爭效果的適當目的。參與這些組織可能會與競爭對手會面。當代表 Paramount 或附屬公司參與貿易協會會議或其他活動時，我們必須加倍注意該討論不會涉及禁止話題。對於正式的貿易協會會議，我們應該使用議程(事先應傳閱給參會者和法律顧問)，並且應該有詳細的備忘錄(會後立即傳閱給參會者和法律顧問)。

應用在日常工作時是什麼模樣

- 絕不向競爭對手發起或參與其限制競爭的正式或非正式協議。
- 絕不收取競爭對手的定價或其他具競爭性的敏感資訊，或向其提供這類資訊。
- 絕不分享非公開的價格或市場資訊。
- 停止偏離到不當主題的討論，或如必要，從與競爭對手的聚會中離席，並清楚聲明離席以便我們的離席得以記錄下來；如對討論是否恰當存有疑慮，請諮詢 Paramount 法務部以作評估。
- 避免表現出與競爭對手共謀價格、補償、交易條款與條例，或客戶或市場分配。
- 熟悉並遵守 Paramount 的《與客戶和供應商一起遵守競爭法政策》(如果您是在這些領域做出決策的員工則更是如此)，以確保我們在與客戶和供應商交易時始終遵守反壟斷法律和競爭法律。
- 根據我們的需求和市場狀況獨立做出招聘決定，而非與競爭對手有關。
- 針對將向競爭對手提出關於技術標準或聯合訴訟、執法或游說工作的擬定協定，諮詢 Paramount 法務部(因為除非妥善執行，否則可能會引起反壟斷的疑問)。
- 對於加入任何 Paramount 非為成員之貿易組織的請求時，必先獲得 Paramount 法務部核准。
- 針對可能導致將競爭對手排除在市場准入以外的擬定協議，諮詢 Paramount 法務部，尤其是我們具有高市場佔有率的區域。

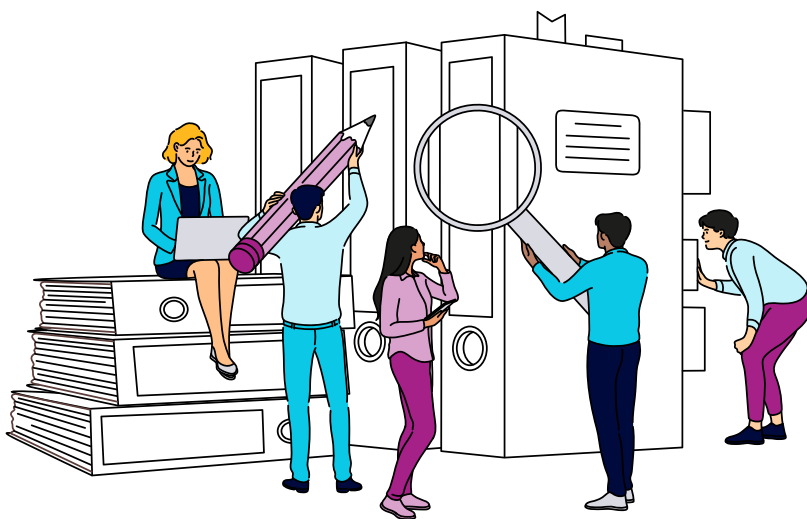


保留完整 與準確的記錄

為什麼這非常重要

我們深信所有 Paramount 交易必須準確及公平地記錄，以為財務報表作出適當的準備，並對所有 Paramount 的資產、負債與財務結果負起全部責任。此外，會計及財務報告準則必須公正無誤，並遵從美國普遍採納之會計原則（如適用）。所有交易的記錄必須依照合適的數據保留政策，適當處理及保存。

我們每人均須避免使用任何誤導或欺騙性的財務手法，如若知悉任何此類手法則須立即舉報。我們謹遵循所有 Paramount 的內部會計政策、授權與核准矩陣以及內部控制流程。



應用在日常工作時 是什麼模樣

- ▶ 當我們知道支付款項與證明文件所列之目的不符，或當此等標準超出我們權限，則絕不核准或付款。
- ▶ 對所有在我們控制之下的 Paramount 資金及資產負起全部責任。
- ▶ 絕不因任何不當目的，而使用 Paramount 資產、設施或服務。
- ▶ 絕不會不實地準備或提供任何財務報表，例如隱瞞或偽造提供給內部或外部稽核人員的資料，或在每季聲明書或認證流程中提供錯誤陳述。
- ▶ 絕不會不實地記錄及保留 Paramount 財務記錄，例如蓄意將銷售或支出記錄在錯誤的期間、將支出換成資本、保留與客戶或供應商的未記錄附帶協議或諒解，或將個人支出記錄為企業支出。
- ▶ 提醒廠商必須遵從我們的企業做法及政策，如他們不遵從，必須通知 Paramount 法務部成員。
- ▶ 絕不不實陳述 Paramount 的財務記錄、財務報告或審計報告中所含事項。

保留完整 與準確的記錄

與稽核人員互動的期望

您不可以影響審計人員核發 Paramount 財務報表的相關報告；不可以勸阻審計人員或專員，不去進行稽核、審查或其他程序；防止稽核人員核發報告；撤銷已核發的報告，或鼓勵稽核人員或專員不要與 Paramount 全球審計委員會溝通事務。

適當授權/核准

每項交易都必須嚴格遵從適當的授權準則。我們備有數種授權類型：

- 核准交易的授權 (如 [Paramount 的《授權與核准矩陣》](#) 中詳述)。
- 授權簽署合約或其他對 [Paramount](#) 具有約束力的任何



文件。

- 授權執行交易 (例如在電匯「按一下按鈕」)。

我們每位同事都有責任確保我們涉及的所有交易都能遵從適當的核准、簽署及執行情序，並遵守個人授權限制。

如過您對授權要求或限制有任何疑問，請聯絡相關的 Paramount 管控人員小組代表或公司律師。

應用在日常工作時 是什麼模樣

- 絕不偏離對 Paramount 營運結果、財務狀況或現金流的全面及公平報告。
- 絕不蓄意不遵從當地法定要求；並在任何情況下當我們知道/應該知道/預期我們的行動有可能使我們的財務報表、退稅、其他報告或申報具有誤導成份時，絕不影響、脅迫、操控或誤導 Paramount 任何財務人員、獨立公眾或註冊會計師或專員。
- 透過 [OPENLINE 提出舉報](#) — 如果您有不願向您的直屬上司或透過正常管道提出的任何疑問或疑慮。

確保遵從：

- [Paramount 的《會計與內部控制政策》](#)
- [Paramount 的《公司諮詢政策》](#)
- [Paramount 《授權和核准政策》](#)
- [Paramount 《授權和核准矩陣》](#)

如需更多資訊，請參閱 Paramount 的 [《會計與內部控制政策》](#)，或聯絡您所在業務單位的管控機制代表。

防止逃稅 及助長逃稅的行為

為什麼這非常重要

在大部分國家中，逃稅及蓄意及不誠實地協助他人逃稅乃屬違法。在某些情形下，未能制定合理程序以防範 Paramount 相關人士（例如為本公司或代表本公司提供服務之員工、代理商或人員）協助逃稅的行為，亦可能構成違法。

不論我們在何處經營，不遵從適用稅法可能導致 Paramount 須承受刑事和/或民事責任，並會對本公司、我們的業務夥伴，以及逃稅者或協助逃稅者造成嚴重後果。甚至只是有人指稱 Paramount 曾經助長逃稅行為，這亦足以導致我們的聲譽嚴重受損。



應用在日常工作時 是什麼模樣

- ▶ 避免任何我們確知或懷疑可能會協助、協謀或教唆、建議或鼓勵，或以其他方式助長他人或機構逃稅的活動。
- ▶ 遵守所有適用法律（無論我們在哪處開展業務）和旨在防止逃稅及協助逃稅的 Paramount 政策。
- ▶ 遵守所有旨在防止逃稅及協助逃稅的適用 Paramount 政策。
- ▶ 確保我們實行適當的程序防止逃稅及協助逃稅的行為，包括由與 Paramount 相關的人員或組織從事的逃稅及協助逃稅行為。
- ▶ 恰當準確地在我們的帳冊及記錄中記錄由或 Paramount 或代表 Paramount 提供的所有交易或服務，使公司可以監控是否已遵循其稅務與其他法律責任。
- ▶ 對於任何可疑活動保持警覺，當您懷疑可能有人觸犯與逃稅或協助逃稅相關的任何適用法律或 Paramount 政策時，請立即向 Paramount 的國際稅務部門舉報疑慮。

如需更多資訊，請聯絡
國際稅務團隊。

其他資訊

OPENLINE 的國際免付費電話號碼以及「細則」
(亦稱為註釋與資源)

是否想要回顧 BCS 之前的章節？按一下以下主題：



BCS 簡介	03	06 保護 Paramount 的資訊與資產	26
為什麼 Paramount 的	03	使用和保護 Paramount 的資產	26
《全球商業行為聲明》如此重要	04	保護 Paramount 的資料和個人資訊	27
應用我們的 BCS	05	尊重智慧財產權	29
在每個章節中找到關鍵資訊			
01 我們的共同責任	06	07 以公平與誠實的態度經營業務	31
Paramount 價值觀	06	防止賄賂與貪腐	31
員工責任	07	偵測與防止洗錢	33
主管、董事與企業合作夥伴的責任	08	遵守國際制裁和出口管制、	
		反抵制和現代奴役法律	34
02 透過提問和舉報疑慮，維護我們的 BCS	09	遵循競爭法律	36
直言不諱並尋求指引	09	保留完整與準確的記錄	37
直言不諱及禁止報復政策	10	防止逃稅及助長逃稅的行為	39
舉報疑慮	11		
03 建立一個良好的工作場所	12	08 其他資訊	40
重視多元化與包容性	12	從世界各地免費致電 OPENLINE	41
促進無騷擾的工作場所	14	重要註釋與資源	42
確保工作場所既健康又安全	16		
04 以 Paramount 的最佳利益行事	17		
規避利益衝突	17		
謹慎處理贈禮、娛樂招待及其他業務禮遇	18		
機密性、內線交易與公平揭露	20		
05 擔任組織的大使	22		
以負責任的方式使用社交媒體	22		
代表公司發言	23		
參與政治活動	25		

其他資訊

在世界各地免費 致電 OPENLINE



您也可以透過下列
QR 碼在 OPENLINE
上提出報告：



最簡單的舉報方法是透過

OPENLINE.Paramount.com 造訪網站

OPENLINE 可以多種語言存取。

國家特定電話接駁號碼

致電說明

國內致電(美國、加拿大、美屬維京群島、波多黎各和關島)：

1. 請致電 855-833-5027。

國際長途電話：

國家免付費接取碼

阿根廷
0800-345-4305

澳洲
1800549797

比利時
0800 13 305

巴西
0800 000 0441

加拿大
1 855 833-5027

智利
800914465

中國
4001205051

哥倫比亞
01-800-5189197

捷克共和國
800880915

丹麥
80703583

芬蘭
0800 416336

法國
0800 90 87 17

德國
0800 181 1034

香港
800902141

匈牙利
06 80 019 661

印度
022 5097 2741

愛爾蘭
1800771100

以色列
1-800-015-514

義大利
800836951

日本
0800-3007420

馬來西亞
1546000512

墨西哥
8007770476

荷蘭
0800 0222993

紐西蘭
0800 443 969

奈及利亞
01 227 9242

挪威
80062261

菲律賓
02 8231 2984

波蘭
800005347

葡萄牙
800815076

俄羅斯
8 (800) 301-87-06

新加坡
8004922795

南非
080 001 4675

南韓
080-880-2118

西班牙
900751345

瑞典
020 79 00 05

瑞士
800 000 370

土耳其
8.00492E+13

阿拉伯聯合大公國
8000120208

英國
0808 196 2142



重要註釋 與資源



本聲明取代所有先前的 Paramount 的《業務行為聲明》版本。在某些情況下，Paramount 也針對本聲明內含的特定主題，訂有[更詳細的政策](#)和/或合約協議。在此情況下，則會採用較詳細的規則，較近期者將獲優先考慮。Paramount 全球法務長或 Paramount 全球合規長將會根據實際或看似的衝突，決定優先採用哪份文件。

可分割性

如果本聲明的條文因任何法律或公共政策被裁定為違法、無效或不可執行，其餘條文仍將持續具有完整法律效力。

持續責任

本聲明中部分責任的應用仍屬有效。

有關本聲明指引

如果您對本聲明有任何疑問，包括想要查詢其釋義或應用，請諮詢您的經理、部門主管、人力資源代表、所在業務單位的律師或合規主管。如果您是董事會成員，請聯絡 Paramount 的公司秘書或合規長。

合規主管

Paramount 的合規主管為：

- 執行副總裁暨合規長 Linda Davidoff。
- 全球合規部副總裁 Todd B. Rogen。
- 全球合規部副總裁 Kevin McRoskey。

此外，您所在業務單位的法務長亦擔任單位的合規主管。您可從人力資源代表中取得單位合規主管的名單。

PARAMOUNT 的合規主管負責：

- 確保向所有員工及董事傳達本聲明。
- 定期審查 Paramount 營運情況，確保嚴格遵守本聲明。
- 在審計委員會監督下，定期審查及更新本聲明。
- 確保員工及董事針對本聲明中的相關事務，取得及時的指引及培訓。
- 調查疑似違反或實際違反本聲明的事項。
- 如有違反本聲明的條款，必須決定所需回應，包括紀律處分。

Paramount 的主管、人力資源工作人員及律師（包括業務單位的律師）可以在這些活動中為合規主管提供支援，或代表合規主管進行相關工作。

舉報違反政策的行為

如果您曾經歷或發覺任何違反本聲明的政策、其他政策或適用法律、規則或法規的行為，您必須使用**本聲明所描述的舉報程序，盡快舉報該行為**。若未能使用這些程序，您的法律權利將有可能受到影響。

如果您是 Paramount 的律師，您必須依照《美國沙賓法案》(15 U.S.C. 7245) 第 307 章的要求，考慮優先採用哪些資訊。向任何合規主管諮詢，尋求指引。

籲請

如果您已對您有影響的不當行為，作出非匿名舉報，如有需要，公司代表會在調查完成時向您諮詢。

如果您對涉及您個人情況的結果有不滿，您可以在適用調查結束後 30 日內，向您所在業務單位的人力資源部門主管或您業務單位的法務長提出書面上訴。

如果您不同意上訴後的結果，您可以在適用的上訴結束後 30 日內，以書面形式向 Paramount 人資長或 Paramount 法務長提出進一步上訴。您在本「上訴」條文所列的權利和義務，應解釋為您作為員工在當地法律項下的權利，並受制約於當地法律。

重要備註 和資源 (續)



調查

Paramount 將迅速與全面地調查對違反其政策之行為的所有指控。您不得在舉報之前或之後進行個人調查。

在此類調查的全程中，Paramount 將依照我們的責任及決定真相的需要，以合理、務實與一致的努力保持機密性，且本公司會在必要時採取相應的修正行動。

您必須如實、完全及迅速回應所有合規主管及其協助人員提出的查詢，例如內部審計、人力資源、員工關係或合規支援人員代表。您必定不能隱瞞相關資源或試圖誤導或錯誤指示調查方向。

此外，如果您有理由相信本聲明已被違反，或 Paramount 或政府機關的調查工作正在進行，您必須保留所有可能相關的資料（相片及物品等）及文件（包括電腦光碟、電腦磁帶、硬碟、錄音帶、電子郵件、語音信箱、數位及音訊檔案）。您必須遵照此類指示保留任何其他資料，例如「文件保留」通知。如果您有任何關於在此類或其他環境下，刪除或銷毀資料或文件規範的疑慮，您必須預先諮詢合規主管。如果您有理由相信他人考慮或已非法銷毀或篡改文件，或可能與調查或其他法律事務有關的物件，請立即聯絡合規主管。

紀律處分

在當地法律許可下，Paramount 可能會對任何直接或間接授權或參與違反本聲明所含政策的行動之員工或董事採取解雇或停職停薪等紀律處分。

法務合作

作為 Paramount 員工的我們與公司緊密合作，處理第三方提出與 Paramount 業務相關的索賠及法律事務。這項對您在公司工作期間與 Paramount 業務有關之任何法律事務的義務，將在終止聘僱關係之後繼續有效。如果您已被非正式通知，或您已收到法律程序，要求您提供任何與 Paramount 直接或間接相關的資訊、證詞或文件（包括電子文件），您所需進行的合作包括盡快通知 Paramount 法務長並遵從法務長的指示。如果在聘僱關係結束後需要您的合作，Paramount 將在符合 Paramount 利益的限度下，盡可能降低對您的排程造成的干擾，並向您償還您因合作而產生的任何合理與預先核准的自付費用。

豁免及申報

您可在以下網站取得本聲明：Paramount 的公開網站，網址為 <https://www.Paramount.com>，以及 Paramount 內部網站和其他公司內部網站，與 <http://BCS.Paramount.com>。

Paramount 可能會不時豁免本聲明的特定條款。任何相信可能要求豁免的員工，應與其人力資源代表、合規主管或所在業務單位的法務部門律師討論有關事宜。董事會成員應諮詢 Paramount 公司秘書。最後，任何獲本聲明豁免的員工必須獲合規主管同意。

只有董事會或其下一個委員會可能同意豁免 Paramount 執行主任或董事，且將按法律要求向 Paramount 股東揭露任何此等豁免。

總結

Paramount 衷心感謝各位員工全心投入，為公司付出努力。您在令 Paramount 成為負責任的公司社群成員，以及成為一個富有道德且安全的工作場所的過程中，發揮至關重要的作用。Paramount 希望您不僅要遵守本聲明的內容，而且要遵守本聲明的精神。您不得間接去從事政策所禁止的事項。而且，您不得鼓勵、參與或協助從事違反這些政策的行為。您在遵守本聲明及提醒 Paramount 任何不當行為等方面的協助，對我們的成功極為重要。