

# 員工行為準則

## Code of Conduct





各位同仁與夥伴，

數十年來，我們一直致力於建立有尊嚴及自我實現的工作環境，集結有志一同的員工，提供客戶與夥伴最佳的產品及服務。我們推崇尊嚴、信任、鬥陣、自由、生活為核心信念。因為知道，產品技術將隨著時間而變化，不變的是個人乃至於公司的信念，這些信念成為我們面對工作與生命變化時的支撐力量。離此之所，我們將只是沒有靈魂的生命。

未來，人類文明演進與社會變遷將遠超過我們今日的想像。  
面對急遽的變化，漢民將會秉持高道德標準，

**以誠信為本，力行於世，成為稱職的社會公民。**

漢民所有的員工與夥伴，不論身處於何地，都代表著漢民。各位的每一項判斷、如何執行業務、如何對待員工、客戶、原廠、供應商、社會與地球，都決定這個世界如何看待漢民和你我，也在形塑漢民是一家什麼企業，以及我們未來的樣貌。

這份行為準則符合漢民的信念與普世推崇的價值。當各位於不同文化與地區執行業務時，應該遵循這份準則，同仁展現良好與一致的內涵，得享成就、尊嚴與快樂。

再次謝謝您的無私、不懈的努力，讓同仁成為更好的人、讓漢民成為更好的公司；帶給每位同仁工作的成就感、豐富家庭的生活；此外，或許還能为社會帶來一些貢獻。我們就在細微行為，開始實行吧！

董事長



2017年12月

各位同仁與夥伴，

非常感謝各位多年來的努力與貢獻，讓漢民今天能受到客戶、原廠及社會持續且正面的肯定，大家都與有榮焉。

世界正在翻轉，經濟版塊正在挪移，跳躍式的科技創新，使半導體設備相關的需求無可限量。漢民的未來將取決於我們如何在變局與挑戰中，跳脫既有與線性的思維框架，看到機會，慎謀能斷，再創新局。於此同時，我們還要不時地回顧及維護漢民的價值及理念，以期能夠永續經營。

簡而言之，每一個企業的成立，都承擔著社會責任，所以雖然公司營運以利已出發，然而，唯有從利他的思維與同理心切入，方能與客戶、夥伴共創價值、共享雙贏，也才有能力回饋社會。這是漢民建立企業價值的信念。也因此，長久以來，漢民就秉持如下的營運理念：

**以人為本、以和為貴、以績效為優先。**

以提供最佳的服務給客戶與夥伴，共同創造價值、分享合作成果。

一個好的員工行為準則，是公司文化與價值理念的延伸，也是行為的指引。它無法涵蓋所有的情境，但員工解其深意，就能建立一份底蘊與視野，引導自身得宜行事。這份漢民的價值觀與員工行為準則可應用在不同工作範疇，協助您做出正確的判斷。符合公司、客戶、夥伴的利益，以及普世推崇的價值。

如果您面臨猶豫，請和您的主管或人資部門窗口連絡，讓公司提供專業支援，給予您最快的協助。[Listen\\_and\\_Care@hermes.com.tw](mailto:Listen_and_Care@hermes.com.tw)

再次感謝各位的貢獻，不斷提升漢民的努力。

總經理



2017 年 12 月

# Contents

阿奇談漢民的價值觀 Core Value	5
員工行為準則 Code of Conduct	7
尊嚴 Dignity	7
信任 Trust	8
鬥陣 Partnership	8
自由 Freedom	9
生活 Life	10
結語	11



## 阿奇談漢民的價值觀

### 尊嚴 Dignity

當我們展現了良好且不一樣的水準，  
受到尊崇仍能虛懷若谷，  
同時又給人如沐春風的印象，  
能真正感受到別人的敬重，  
是尊嚴這個概念的具體行為表現。

在工作上，我們專注於掌握正確方向、  
確保目標達成，以及對專業的榮譽感，  
而不只是顧慮彼此的職位、立場，  
這樣的氛圍，  
將使同仁在各個角落發揮創意及生產力，  
我們相信，這麼做會使同仁感到成就、尊嚴與快樂。

### 信任 Trust

信任有兩種狀況，一種是信任人的人格，  
另一種是信任一個人的能力。  
而互信的基礎要從自己能被別人相信開始，  
這是重要的第一點。

信任不只是情操，也是寶貴的資產，  
具備廣闊的視野、開闊的胸襟，  
秉持誠信、正直地從事所有業務，  
就能在人格及能力上，彼此產生充分的信賴，  
相互信任的人才所組成的團隊，  
是公司最大的資產。



## Partnership 鬥陣

一群多元互信、分享共同信念和願景的人，  
歡喜甘願成為夥伴，  
在組織內建立自我管理與激勵機制的團隊，  
基於共同目標或任務，組成跨部門組織，  
成就真正的團隊。  
對同仁、對合作夥伴、對客戶，  
發展堅定的互信關係，並提供服務。

相互結合後所創造的，  
遠比各自去創造的價值或可能性更大，  
這樣的價值被創造後，  
用感恩的心情去看待、分享，  
這就是 Partnership 很好的精神。



勇於嘗試不同的組織方式，  
營造不同的文化風格、追求創意的工作型態，  
經由價值觀的實現，豐富我們的內心生活。

由個人或群體展現不凡的人性因素、  
致使公司有不錯的機會獲得商業上的成功，  
進而改善生活條件，累積公司的能量，  
落實我們經營理念的自由空間，  
簡單的說，照我們的方式經營我們的公司，  
“do things our way”，這種自由度相當可貴。

## 自由 Freedom

## 生活 Life

塑造愉快、有品質的工作環境，  
讓工作成為生活中重要的一部分，  
巧妙結合工作跟生活，不但取得平衡，  
更讓其中一項去豐富翹翹板的另一端。

我們熱衷工作與生活，更尊重生命，  
每個人工作的實質意義，  
說穿了也是為生命效力，  
為自己、為親人、為相關或不相關的人效力。

## 尊嚴 Dignity

### 與核心價值「尊嚴」有關的行為準則

- 我們篤信，每個人享有平等與尊嚴地對待是人類的基本人權，也是企業永續發展的基礎。
- 我們提供所有人平等的工作機會、有尊嚴的工作環境、人員聘僱時專注於符合漢民文化之人格特質與專業能力，並反對工作時任何形式之歧視、騷擾與霸凌。
- 我們遵守法律、遵循公平競爭，對自己有高於標準的要求與期許，完成最高品質的服務，以服務客戶的需求，贏得尊嚴，享受生活。

當您的行為面臨潛在的疑問或衝突時，以下問題可以協助您思考：

- 這個行為是否會損害我個人或漢民的聲譽？
- 如果這個行為被公開，會讓我感到尷尬嗎？

如果問題的答案為是，您應該立即停止並避免再次發生。

## Tips

Q：企業是以營利為目的，談尊嚴是否陳義過高，離現實太遠？

A：恰好相反。美國 Embassy Suite Hotel 對消費者的政策是：「不高興不要錢」。您住進去後，若不滿意她的服務，不必付錢。這個理念是何等地自信、敬業，何等地有尊嚴！展現出世界級的服務水準與尊嚴，正是我們所追求目標。

漢民身處的，不是一個只「做對事情」或是「沒有做錯什麼事」就可以的行業，它是一個要「不斷地令人激賞」才能夠脫穎而出的行業，這正是它最困難的地方。雖然這個理想很高，但並不虛幻，因為我們每個人心中都會有一個比自己現在狀況偉大的形象，希望自己有朝能成為那個形象，將它真實化。任何公司少這一層目標，淪為同仁追求名位利益的殼子，公司與人生，都將令人遺憾。一家公司如果真正能成就令人打從心裡尊敬，失敗機率微乎其微。

# 信任 Trust

## 與核心價值「信任」有關的行為準則

- 公司與員工，人人追尋自我尊嚴，恪遵高道德標準，慎獨而誠信，思眾益而捨己利，因此彼此信任，進而相互倚重，展現團隊力量。
- 我們尊重並保護夥伴與公司的智慧財產，不談論所有非公開資訊，如財報、銷售、併購、產品、技術、人事.....等。我們將誠信視為公司永續經營的資產。
- 我們不藉由職務之便，獲取私人利益，承諾不涉及任何賄賂以獲取不正當利益。

## Tips

Q：公司目前提供了計程車簽單，員工公務只要將簽單交付計程車司機，可由公司統一支付公務計程車費。但 Duncan 上、下班時，以公務的計程車簽單，挪為往來住所與公司間的私人使用。該如何面對？

A：漢民提供計程車簽單供同仁公務運用，採誠信原則，認為事前審核是不必要的。Duncan 將公務上之資源，挪至私人上下班使用，由公司代為支付個人交通費，明顯有違誠信。

這是一個在信任的基礎之上，提供同仁自由心證的空間。為維護這種好制度，應向部門主管陳報此事。

# 鬥陣 Partnership

## 與核心價值「鬥陣」有關的行為準則

- 我們極為重視團隊合作的價值，對於每一位員工在不同位階與職能，所扮演的角色以及對公司的貢獻，皆平等的敬重與珍惜。
- 我們吸引具團隊合作理念的員工加入，協助員工提升專業能力，並融入公司的文化。
- 我們以共同的願景、使命與價值激勵員工追尋卓越。因此致力避免官僚主義、打破階級界線，以實事求是的風格，以任務導向方式達成目標，讓每位員工得以貢獻所長。

# Tips

Q：公司取得重大訂單，誰應該得到最高的尊榮？

A：公司是一體的。若由業務主管確定簽下訂單，當給予掌聲。此外，第一線工程師長期服務建立口碑、業務助理協力執行，乃至於公司內財務、法務、行政……等單位的支援，也是幕後的英雄。

猶如一級方程式賽車的參賽隊伍，是由車手、教練、技師…等人員組成，除了各自將本身的專業極致發揮之外，更需要彼此分秒不差、絲絲入扣的搭配，以及認知到目標的達成，所有成員各司其職、缺一不可，方有機會成就團隊取得冠軍殊榮。在公司內的分工合作也是如此。我們敬重珍惜每位員工貢獻的專業成果。

## 自由 Freedom

與核心價值「自由」有關的行為準則

- 我們承諾遵守營運所在地的所有法規。相信個人對自我尊嚴的珍惜，並遵行行為準則的承諾，因而建立相互理解的工作環境，創造出思維、討論、創新的自由空間。
- 我們尊重每個人的政治、宗教理念，但公司不涉入並限定員工僅得於非工作時間內實踐以上理念。禁止參與營運所在地政府所禁止之各種組織與團體。
- 我們珍惜自由思考，以建設性態度發表意見。尊重表達意見的自由與自主管理的文化，以發揮創意、承擔責任、完成任務。



Q：Dorothy 藉由透露其客戶新產品的機密開發資訊，與某上市公司高層換取了該公司將被併購的未公開訊息。該如何看待此事？

A：如果 Dorothy 認為，分享客戶機密資訊，以換取有價值的情報，屬於工作上可以自由發揮的空間，將犯下了相當嚴重的錯誤。公司可能因此永久失去客戶信任，亦將使自己與公司面臨法律與誠信風險。此外，若 Dorothy 與親友利用她所知道的資訊買賣股票，另將可能涉及內線交易相關之民、刑事責任。

若你是 Dorothy 的同事，此事應向直屬主管陳報，亦可向部門主管或人資部門窗口陳報處理。

Q：公司同仁若有明顯的政治或宗教立場，在公司內積極從事有關的募款活動，並經常詢問其他同事對政治或宗教議題的態度及看法？該如何面對？

A：同仁參與政治或宗教團體，只要是營運所在地合法設立的人民團體或法人機構，這屬於員工的公民自由，該受到尊重。但公司的政策不參與政黨、宗教活動，並禁止員工在上班時間，參與及推動政治或宗教活動。

### 與核心價值「生活」有關的行為準則

- 我們致力推動科技進步，期待人類因此有更美好生活、更健康的未來，以及永續的地球。我們關懷社區、國家、人類的發展與社會的變遷，希望因為我們的努力而得以利他，讓生命更具意義，生活因此喜樂。
- 我們主動積極地：確保同仁工作安全、幫助同仁擁有健康、照顧員工均衡生活。
- 我們致力於將公司形塑成一個學習型組織，提供系統化的教育訓練，協助共同發展才能與優勢。

Q：Peter 因 C 型肝炎帶原，而於日前罹患猛爆性肝炎，聽說 C 型肝炎有傳染性，同仁與主管該如何面對？

A：傳染性疾病確實容易造成患者週遭親友的恐慌，事實上，C 肝是經由血液或粘膜體液所傳染，日常工作上的接觸並不會致病。若公司內有類似案例，健康中心將透過專業之衛教宣導，避免同仁及 Peter 不必要的疑慮，亦可確保完善的工作環境安全與員工照護。在疾病治療的部分，近來健保制度改變，過去數十萬元的 C 型肝炎新療法已由自費改為健保給付，此類醫療新知，漢民保健相關主管亦應主動積極的提供同仁資訊，幫助員工獲得健康的人生。



由於員工允諾與堅持上述的價值信念，  
必將相互扶持，成為更好的人，更受敬重的企業。  
在共同追尋願景的同時，提昇精神素質，懷抱利他的心，  
以智慧關愛我們的世界，為人類的永續做出貢獻。

若您對上述理念的實踐，有任何寶貴建議，  
漢民將傾身聆聽。

[Listen\\_and\\_Care@hermes.com.tw](mailto:Listen_and_Care@hermes.com.tw)