# 員工照顧

## ■3.1 以人才長期發展之觀點設計制度

信義一直都把同仁當成是夥伴，而非資產，營造健康樂活職場，是信義一直在做的事。我們分由以下四個方向規劃，協助同仁達到工作與生活均衡：

### 一、薪酬福利制度

隨時掌握市場薪酬福利資訊並適時調整跟進，使公司能維持具競爭力之薪酬福利。並且透過嚴謹的績效評核機制，達到同仁薪資報酬之差異化，除鼓勵同仁精進成長外，並能留任及吸引優秀人才。

### 二、員工關係維護

建置多元溝通管道，宣導及促進溝通管道之使用，並且確保溝通機制通暢，同仁之意見能立即獲得處理，使整個職場達到溝通無障礙。

### 三、身心健康維護

設置專職健康管理師及建置健康管理平台，透過提供健康知識、講座及諮詢服務，提昇同仁健康知識及意識。同時定期舉辦身心健康狀況評估，並針對健康異常者由健康管理師追蹤輔導進行改善，使每位同仁皆能擁有健康的身心，而能健康快樂的工作與生活。

### 四、組織氣氛檢測

定期進行相關調查活動，瞭解同仁對組織及各項施策的滿意程度，並且針對落差項目擬訂改善計劃，及落實執行各項改善作業，透過這些定期而持續的自我檢測，及不斷的改善精進，期使公司及同仁皆能持續的成長。

## ■3.2 雇用狀況

## ■3.2.1 當地人員聘僱程序

信義房屋員工聘用事宜，皆由人力資源部門統籌規劃及執行，其中幕僚同仁之招募由人力資源部統一收發履歷，再交由各幕僚人力需求單位主管面試後依人事相關規範聘用之。而佔員工人數80%的業務同仁聘用程序則採中央集中面試管道，邀請應徵者前來總公司參加徵才說明會，桃竹中南高等地區應徵者則到當地行政中心參加徵才說明會，並依應徵者就業地點志願，分配各地理區分公司單位主管進行人才面試甄選。

### 同仁的心聲：在信義房屋，我可以大聲告訴大家，我很幸福！

## 3.2.2 信義房屋員工結構

依據2012年之信義房屋員工組成分析：

| 項 目 | | 高階主管 | | 中階主管 | | 基層主管 | | 同 仁 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 人 數 | | 11 | 4 | 49 | 4 | 392 | 55 | 1915 | 1179 |
| 地區分佈 | 該階層北區(北桃竹)人數<br>佔該階層總人數百分比 | 67% | 26% | 80% | 7% | 71% | 9% | 49% | 30% |
| | 該階層中部(中區)人數<br>佔該階層總人數百分比 | 7% | 0% | 6% | 0% | 10% | 1% | 7% | 5% |
| | 該階層南部(台南與高雄)人數<br>佔該階層總人數百分比 | 0% | 0% | 7% | 0% | 7% | 2% | 5% | 4% |
| 國籍分佈 | 該階層本國籍人員<br>佔該階層總人數百分比 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | 該階層非本國籍人員<br>佔該階層總人數百分比 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 年齡分佈 | 該階層30歲(含)以下者<br>佔該階總人數之百分比 | 0% | 0% | 0% | 0% | 16% | 4% | 37% | 25.5% |
| | 該階層31歲-50歲以下者<br>佔該階總人數之百分比 | 53% | 20% | 92% | 8% | 71% | 9% | 23% | 13% |
| | 該階層51歲(含)以上者<br>佔該階總人數之百分比 | 20 | 7% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0.5% |
| 合約比例 | 該階層非定期契約人員<br>佔該階層總人數百分比 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 61% | 37% |
| | 該階層定期契約人員<br>佔該階層總人數百分比 | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0.5% | 1.5% |

註：以2012年底在職人數統計

根據政府「勞動基準法」之規定，十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者為童工。童工不得從事繁重及危險性之工作。雇主不得僱用未滿十五歲之人從事工作。但國民中學畢業或經主管機關認定其工作性質及環境無礙其身心健康者，不在此限。信義房屋在員工雇用上遵守政府法令，也要求合作廠商配合，目前並無雇用童工之情事。

**身障者任用：**

依「身心障礙者權益保障法」第三十八條規定，2012年應聘用人數為36位，實際進用人數為38位，超額進用2位，各類障別任用狀況如右表：

| 項 目 | 障 別 | | | | 程度分級 | | | 合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 肢障 | 聽障 | 視障 | 器障 | 輕度 | 中度 | 重度(9x2) | |
| 人數(人) | 10 | 4 | 9 | 7 | 14 | 6 | 18 | 38 |
| 說 明 | 依法令進用重度身心障礙者，可抵兩名義務進用名額 | | | | | | | |

## 3.2.3 員工留任

信義房屋員工多數為業務人員，且新進業務人員皆為無仲介經驗者，離職率相對非業務性質工作高。2012年信義房屋全體員工平均離職率為42.2%，約與2011年相當。

為有效降低離職率，由用人主管或人資主管和離職員工進行面談，以了解離職原因，並進行離職原因統計分析。現階段在人員甄選流程上引進新面談模式以甄選出更合適人才；推動樂活施策，協助同仁工作與生活平衡；加強主管培育，以提升主管領導能力等相關面向施策持續精進。

| 年 份 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 |
|---|---|---|---|---|---|
| 全體員工平均離職率 | 42.2% | 42.4% | 30.7% | 31.55% | 38.49% |

註：離職率公式：離職率＝年度累積離職人數／【(年度期初總人數＋年度期末總人數)／2】

2012年新進員工比例：

| 項　目 | 新進員工數佔當地總人數百分比 |
|---|---|
| 台灣地區 | 18.3%(664人) |
| 新進員工男性佔全體員工之百分比 | 12.1%(437人) |
| 新進員工女性佔全體員工之百分比 | 6.3%(227人) |
| 新進員工30歲(含)以下者佔全體員工之百分比 | 14.4%(521人) |
| 新進員工31歲-50歲以下者佔全體員工之百分比 | 3.8%(139人) |
| 新進員工50歲以上者佔全體員工之百分比 | 0.1%(4人) |

註：新進人數為2012年新進員工，2012年底還在職員工

註：全體員工人數＝(年度期初總人數＋年度期末總人數)／2

2012年整體離職率結構：

| 體系 | 整體 | 性別 | | 年齡 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 男 | 女 | 30歲(含)以下 | 30歲以上至50歲(含)以下 | 50歲以上 |
| 業務 | 38.2%（1385人） | 28.2%（1022人） | 10.0%（363人） | 29.9%（1086人） | 8.3%（299人） | 0%（0人） |
| 幕僚 | 4.0%（146人） | 0.5%（20人） | 3.5%（126人） | 3.0%（107人） | 1.0%（39人） | 0%（0人） |

註：離職率公式：離職率＝年度累積離職人數／【(年度期初總人數＋年度期末總人數)／2】

## ■3.2.4 員工安全

因公司80%比例的同仁是屬於直接服務客戶的業務同仁，而大多數同仁上下班皆以機車代步，上班時間也常都需外出提供客戶服務，因此同仁意外傷害的情形，以交通意外事故居多，公司為防範同仁交通意外事故之發生，不定期進行交通安全宣導，提醒同仁遵守交通規則，騎乘機車配戴全罩式安全帽；並且提醒同仁維持駕駛執照有效，及騎乘與所持駕照種類相符之車種。並定期進行辦公場所用電安全查檢、空調設備及監視系統查檢、消毒清潔及實施禁煙規定，使同仁能在安全舒適的環境下工作。

對於員工因公受傷，公司亦依相關規定及實際情形核給公傷假，並且協助員工勞保職災補償，累計2012年申請公傷假人數共153人，公傷假天數共2,477天，並無職業病案例。

統計2012年職災狀況如下：

| 事故項目 | 車　禍 | 職業病 | 其他(註) |
|---|---|---|---|
| 死亡人數 | 0 | 0 | 0 |
| 損失工作日 | 請休公傷假共153人，合計請休公傷假2,477天 | | |

註：包含執勤中跌倒、分送派報時被割傷、被物品砸傷…等。

2012年車禍事故公傷率：

| 公傷率(%) | 男 | 女 | 合計 |
|---|---|---|---|
| | 3.51%（83/2367） | 5.64%（70/1242） | 4.24%（153/3609） |

註：公傷率計算公式：公傷員工人數／員工總人數X100

2012年缺勤率：

| 缺勤率 | 業務 | 幕僚 |
|---|---|---|
| | 1687.32 | 939.37 |

註：缺勤率＝總缺勤天數／總工作天數X200000

## ■3.3 員工發展

### ■3.3.1 尊重員工權益

信義房屋自成立以來嚴格遵守政府相關法規規定，落實勞工法令，致力於創造和諧的勞資關係，公司勞資關係一向合諧，故無成立工會組織。但為保障同仁權益，除了成立「職工福利委員會」及勞資會議，並依法定期召開會議(各該會議之勞工代表皆占50%之比例)，與勞方代表進行雙向溝通。

信義房屋尊重員工權益，對於人權相關規定完全遵守政府法令。並於「信義企業集團行為守則」中明白揭示：我們尊重彼此，並且提供每位同仁在任用及發展上皆有平等機會，絕不因種族、性別、信仰、婚姻、國籍，而有差別待遇或任何形式之歧視。而信義房屋亦嚴禁就業場所之性騷擾行為，除於「員工工作規則」明訂相關規範外，並制訂「信義房屋性騷擾防治、申訴及調查處理要點」以規範員工的言行舉止，並設計「性騷擾防治網頁」向同仁宣導相關資訊、設置性騷擾防治專線及反映信箱，以建置全面性防護網絡。

信義房屋所有營運作業及同仁權利義務事項，皆明訂相關規章辦法以為依循。重大制度之增修，皆須先經TQM委員會審議通過，而後續規章辦法之修訂再以簽呈核定，之後再將新修訂之規章辦法(包含增訂理由及修訂前後條文差異)公佈於內部網站，之後再將規章制度修訂之訊息公告全體同仁，讓同仁得以隨時瞭解最新狀況。

員工調動皆秉持員工自主表達意願之程序為主，從初始的內部職缺公告、同仁報名與面試甄選、到公告異動人選，具有完整的調動程序，並充分尊重同仁的職涯意願。

### ■3.3.2 教育訓練

「辦教育訓練很貴，但不辦教育訓練更貴」，信義房屋不僅建立完整的教育訓練體系，而且依不同職能，按階層分別設計不同的教育訓練內容，卻不會因性別不同而做區分。針對新進同仁實施職前訓練，人資部門會安排公司經營理念、服務品質及人事規章等課程，教授正確價值觀及服務態度；而人事規章課程讓同仁清楚自身職務的升遷考核標準、薪獎核敘、作息差勤、公司提供之福利項目等與本身權益相關之規定，並告知同仁公司各項規章辦法查詢方式，便於同仁隨時查閱與瞭解更多相關權益。而對於新上任之主管，則安排基本勞動相關法令(如:勞動基準法，性騷擾防治…等）及領導相關課程，使主管瞭解勞工基本權益及主管管理的權限，以為公司培育人才。除此之外，為了讓建立團隊共識，落實企業倫理，轉變管理風格為集眾智（志）的領導，於2012年特別為高階主管建立高效能領導力系列課程，藉由這樣的學習，讓企業的未來運作能更加順暢，組織更加茁壯。

另外，公司制訂有「信義企業集團行為守則」，明確規範同仁於面對顧客、同仁、同業、供應商、國家社會及地球環境等關係人時應有的正確行為，其中即有同仁不得藉由職務之便圖己或他人私利，要求、期約、交付、或接受客戶任何形式之額外金錢餽贈。以及不得向供應商有要求、期約、交付或接受任何形式之回扣、賄賂、饋贈、招待等行為。

除此，並設定電腦系統自動提示功能，定期將「信義企業集團行為守則」提示同仁知悉及簽署。

按照員工職級劃分，每名員工的每年平均受訓時數（不含線上課程）：

| 群 組 | 人 數 | 群組總訓練時數 | 群組平均/小時 |
|---|---|---|---|
| 業務人員 | 2219 | 88,034.1 | 131.0 |
| 幕僚(含秘書) | 718 | 11,469.6 | 16.0 |
| 區店級主管 | 406 | 5,947.7 | 14.6 |

資料來源：

課程時數 - 信義E學院教育訓練系統2012年度課程(2012/01/01-2012/12/31)

群組資料 - 信義房屋內部網頁(組織人員分布表)

男性及女性平均受訓比率：

| 群 組 | 男生 | 女生 |
|---|---|---|
| 比率 | 0.99 | 1 |

資料來源：信義E學院教育訓練系統2012年度資料(2012/01/01-2012/12/31)

## ■3.3.3 信義房屋「企業倫理經營理念」研討會議 NEW

信義房屋立業以來，秉持著「信義立業止於至善」的經營理念，透過每月全公司同仁共同參與的經營理念研討會議，講述企業倫理相關議題，內化倫理教育。1995年更出版「信義企業集團經營理念實錄」，做為企業經營的指導方針。

「信義企業集團經營理念實錄」幫助新進同仁更認識信義房屋所重視的企業倫理精神及具體實踐方法。

## ■3.3.4 企業倫理課程 NEW

2012年信義房屋創台灣本土產業之先，設立倫理長一職，並成立企業倫理辦公室，開了一系列企業倫理課程，將「誠信、倫理」經營理念積極落實到同仁。

| 上課主管 | 課程總時數 | 通過人數 | 合　計 |
|---|---|---|---|
| 高階主管 | 68小時 | 14 | 952小時 |
| 幕僚主管 | 32小時 | 7 | 368小時 |
| 區主管 | 32小時 | 29 | 888小時 |

## ■3.3.5 鼓勵進修與終身學習

為配合教育訓練體系完整發展，提昇人力資源素質，使同仁能有更多自我發展及強化專業知識的機會，以便因應公司未來多角化經營，領先事業發展之需求。
相關規定及補助項目如下：

### (一)外語研修、一般課程研修、派訓：

| 項　目 | 外語研修 | 一般課程研修 | 派　訓 |
|---|---|---|---|
| 說　明 | 指英、日語及公司未來經營可能使用之外國語言。 | 與目前職務相關之課程。 | 因應組織發展或相關事業拓展需要。 |
| 補助費用 | 1.課程學費一半（不含書籍費及雜費）。<br>2.每人在職期間內得申請外語研習補助總時數上限為500小時；因職務職級列入語文提升專案且已通過全民英檢中級以上者（TOEIC與TOFEL相對照同等級），不受前限。 | | 全額補助。 |
| 資格限制 | 本企業任用之在職同仁(不適用定期契約員工)，經部門主管同意。 | | 符合派訓原則經部門主管提出申請。 |

### (二)學位／學分研修：

| 項　目 | 進修學院 | 研究所學分班 | 研究所在職專班或EMBA班訓 |
|---|---|---|---|
| 資格限制（不適用定期契約員工） | 1.年資滿一年。(年資審查基準日為報名最後截止日)<br>2.最近六個月無被記小過(含)以上處分者。<br>3.業務人員最近六個月須無降級紀錄；店主管最近六個月須無列入評議紀錄；幕僚人員最近一年績效考核基數須在1.0(含)以上。<br>4.區/部級(含)以上主管人員不受上限。 | 1.年資滿一年。<br>2.六職等(含)以上。<br>3.業務人員/業務主管須經紀人考試及格。<br>4.就讀機構限為公司認可之研究所。<br>5.餘同「進修學院」。<br>6.經區/部主管同意。 | 資格限制：<br>1.年資滿二年；未滿二年者，須具結同意將不足月數併計入結業後應繼續任職期限。<br>2.六職等(含)以上主管人員(含特助)。<br>3.業務人員/業務主管須經紀人考試及格。<br>4.就讀機構限為公司認可之研究所。<br>5.餘同「進修學院」。 |
| 補助費用 | 學費一半；每次申請費用補助時，應會辦教育訓練中心。 | | |

## ■3.3.6 內部建置個資法及實價登錄專區 NEW

隨著不動產經紀業漸趨專技專業化，從業人員如對產業法令不熟悉，將導致客戶對其專業知識產生低落印象，除影響整體績效，並易衍生交易糾紛。

政府於2012年推行了個人資料保護法及實價登錄等相關法令，信義房屋預料法規通過後將對不動產業產生重大衝擊，提早在施行前即在公司網站首頁設置個資法及實價登錄專區進行宣導(專區如下圖)，除對法令條文以深入淺出的方式釋義外，並預應各種可能發生之交易實況，請求主管機關函釋，另建制個資法及實價登錄之QA及題庫供人員酌參，復對全公司店主管實施測驗，以求落實人員對法規之熟悉及瞭解，藉由公司內部提升仲介專業，致力維護客戶權益與消弭交易糾紛。

## ■3.4 薪獎福利

信義房屋一向視同仁為事業的夥伴，希望同仁能夠與公司一起成長，因此提供具市場競爭力的整體薪酬，以吸引優秀人才加入。

## ■3.4.1 整體薪酬

**1.業務同仁：**

信義房屋只招募大學以上畢業且無仲介經驗者，並提供前六個月50,000元之保障月薪，高於其他產業給予社會新鮮人起薪標準(根據104人力銀行「企業對新鮮人起薪調查」結果顯示，2012年研究所畢業生起薪平均為31,313元，大學畢業生的起薪平均是26,118元)。

**2.幕僚同仁：**

佔員工總人數12%的分店秘書起薪為28,000元；其他8%的後勤幕僚同仁起薪，則依其所具專長能力、學經歷並參考市場相當條件之薪資水準核敘。

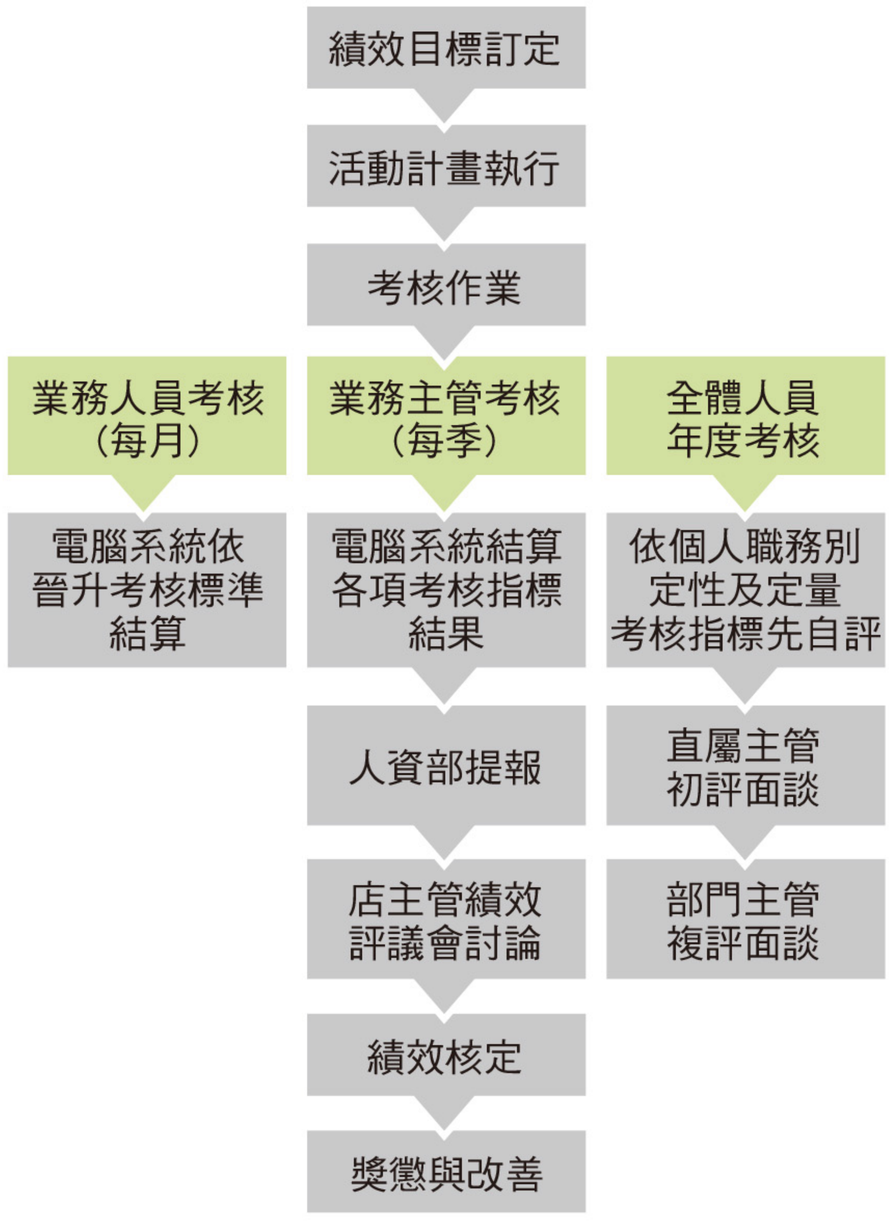
**3.男女薪酬比：**

公司員工依職務別分類，其中業務職占全體總人數80%，後勤幕僚同仁占20%。全體同仁之薪資核敘並無依性別不同而做區分。

## ■3.3.7 定期績效面談與評估制度

信義房屋為協助各級同仁不斷成長，已建立完整之定期績效面談與評估制度，包含每年針對中高階主管進行單位運作與事業發展的績效面談與考核；另考量業務屬性之差異，每月針對基層業務主管與同仁進行績效檢視與改善檢討、每季則針對幕僚主管與同仁進行績效面談與考核。各級主管均受過完整之績效面談與考核訓練，藉以提供同仁指導、鼓勵支持與職涯諮商，協助同仁成長。

**績效評核執行程序圖示如下：**




**女性與男性年薪資報酬比(女：男)**

| | | |
|---|---|---|
| 業務同仁 | 新進 | 1:1 |
| | 正式 | 1.08:1 |
| 幕僚職 | 1.06:1 | |
| 主管職<br>(分店主管、區主管、幕僚組/部主管) | 0.95:1 | |

註：以截至2012/12/31任職滿一年以上對象為統計

業務職同仁每月固定薪資採標準薪制設計，各按其職等級核敘，另依其個人當月績效表現及團隊任務達成狀況核發個人獎金及團體獎金。而後勤幕僚同仁之薪資，則依其所具專長能力、學經歷以及參考市場薪資水準核敘。除此，若公司年度經營有盈餘，則會發放年終獎金，而年終獎金的金額則視同仁之績效評核結果而有不同。

## 3.4.2 盈餘共享

除了每月固定薪資以外，為促進同仁之間的團隊合作，提供業務同仁團體獎金，而每年年終則會提撥約當稅後盈餘三分之一的金額，發予全體同仁做為年終獎金及年終績效獎金，具體實現利潤共享的精神。

## 3.4.3 員工獎勵

為鼓勵同仁持續高績效的成長，並且留任公司共同發展事業，在工作報酬的薪資及獎金外，不斷推出各種激勵與表揚措施，例如：留任獎勵金、年度海外獎勵旅遊、樂活獎金、業務推廣費用補助、各項績效卓越獎勵(龍虎榜、績優幕僚、信義君子)、服務品質優良獎勵(品質案例獎、年度服務品質獎)。

### 結合雲端平台，推動職場樂活

為了讓同仁樂活概念能夠與企業系統結合，公司推動的發展計畫、薪獎福利皆直接透過雲端平台提供給同仁，同仁可以隨時使用個人帳號登入平台比對或觀測。

此外，信義房屋亦規劃同仁全健康計畫，透過雲端平台的協助，推廣健康風險評估量表，同仁可藉由系統了解自身健康風險，進一步透過運動、飲食控制等方式，達成健康平衡。

## 3.4.4 員工福利

在同仁福利方面，無論是政府法令規定之項目，例如勞健保、退休金制度、各項請假類別(事假、病假、產假、男性陪產假、女性生理假、家庭照顧假、婚假、喪假、公傷假、特別休假、育嬰留職停薪)，或是信義房屋另外提供之福利，例如買賣房屋服務費優惠、員工持股信託獎勵、外訓補助、公費健康檢查、專職健康管理師、專業按摩師按摩舒壓，以上多數的福利項目全體同仁(包括全職及部份工時)皆適用。僅買賣房屋服務費優惠、員工持股信託獎勵、外訓補助、公費健康檢查等項目不適用定期契約員工。

對於同仁育嬰留職停薪的申請，公司完全遵守相關法令的規定作業，而同仁育嬰留職停薪期限屆滿時亦可申請復職。

員工申請育嬰留停及期滿復職統計：

| 項　目 | | 2011 | 2012 |
|---|---|---|---|
| 當年度符合申請育嬰留職停薪人數 | 男 | 109 | 144 |
| | 女 | 58 | 68 |
| | 合計 | 167 | 212 |
| 當年度申請留職停薪人數 | 男 | 10 | 4 |
| | 女 | 15 | 17 |
| | 合計 | 25 | 21 |
| 育嬰留職停薪原應復職人數(A) | 男 | 6 | 5 |
| | 女 | 4 | 11 |
| | 合計 | 10 | 16 |
| 育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B) | 男 | 3 | 2 |
| | 女 | 4 | 7 |
| | 合計 | 7 | 9 |
| 回任率(B/A) | 男 | 50% | 40% |
| | 女 | 100% | 64% |
| 育嬰留職停薪復職人數(C) | 男 | 3 | 2 |
| | 女 | 4 | 8 |
| | 合計 | 7 | 10 |
| 育嬰留職停薪復職後工作超過1年人數(D) | 男 | 0 | 1 |
| | 女 | 7 | 8 |
| | 合計 | 7 | 9 |
| 留存率(D/C) | 男 | 0% | 50% |
| | 女 | 100% | 100% |

# 員工照顧

## 信義房屋員工福利：

| 福利項目 | 簡要說明 |
|---|---|
| 身體健康檢查<br>（限正式員工） | 同仁每工作滿2年得享有1次公費健康檢查（適用等級分為6,000元及13,000元），同仁眷屬亦得享有公費健檢項目的優惠。 |
| 心理健康檢查<br>（限正式員工） | 除身體健康檢查外，自2011年起提供心理健康檢查，由同仁填寫線上心理健康問卷，並由外部顧問公司提供個人報告書，使同仁瞭解本身心理健康狀況。而針對心理壓力超標同仁則由專業顧問主動邀請其接受個別諮商，以協助其改善。 |
| 員工協助方案<br>（限正式員工） | 為協助同仁處理工作專業以外之干擾因素，效法歐美先進企業，自2006年5月推行「同仁協助方案」(EAP)。<br>由外部專業顧問提供同仁有關工作職涯、家庭親子、兩性情感、身心壓力、理財及法律…等各項議題之個別諮商服務，同仁可透過0800專線電話向顧問公司預約，由專業顧問提供個別諮商服務。使同仁擁有健康的身心，平衡的工作與生活。自2008年起將本項福利之適用對象擴及同仁眷屬，善盡照顧同仁眷屬責任，讓同仁更能專注於事業發展。 |
| 專職健康管理師<br>(全體員工適用，含約聘人員及工讀生) | 除建置健康管理平台外，並設置專職健康管理師，提供同仁及眷屬以下服務，為同仁的健康把關並做好全方面健康管理服務。<br>1. 提供同仁相關健康醫療資訊及個別諮詢服務。<br>2. 對健康檢查結果有異常的同仁提供改善建議並協助追蹤改善成效。<br>3. 對罹患重大疾病之同仁，提供必要協助並追蹤其健康狀況<br>4. 執行健康促進方案，例如開辦戒菸班/門診戒菸、營養管理、減重班、體適能、壓力管理、慢性病講座及各項健康相關座等各項健康促進活動。<br>5.提供簡易健康檢測（量血壓、檢測血糖指數）。 |
| 專業按摩師<br>按摩舒壓<br>(全體員工適用，含約聘人員及工讀生) | 由公司聘雇具專業證照之按摩師為同仁提供按摩服務，以協助同仁舒展筋骨，每位同仁每次接受服務時間為30分鐘，同仁僅須支付60元，該款項由公司統籌做為公益捐款。 |
| 團體保險<br>(全體員工適用，含約聘人員及工讀生) | 保障總額達450萬，內容包含：定期壽險、意外傷害險、意外醫療險、住院醫療險、癌症醫療險及職業災害險。而針對住院醫療險部份，將日額給付提高為$2,000，使同仁更能實質感受到團險的保障。並開放同仁眷屬亦得以優惠費率自費參加。 |
| 同仁買賣房屋<br>服務費優惠<br>（限正式員工及眷屬） | 買受公司委託物件得享服務費全免或半免(成交價0.5%)之優惠；委託公司售屋得享服務費半免(成交價2%)之優惠。同仁眷屬（配偶、子女及父母）購售屋亦得享服務費優惠。 |
| 員工持股信託獎勵<br>（限正式員工） | 信義為唯一上市之房仲公司，為與同仁共享經營成果，依同仁每月投資金額，公司相對提撥500元~700元獎勵金。 |
| 外訓補助<br>（限正式員工） | 鼓勵同仁進修，補助50%學費。 |
| 主管賀奠儀補助<br>(全體員工適用，含約聘人員及工讀生) | 主管因所屬同仁或同仁眷屬有婚喪情事致與賀禮/奠儀時, 可依婚喪發生對象向公司申領1,100元~ 5,100元之補助。 |
| 主管聯誼費<br>(全體員工適用，含約聘人員及工讀生) | 每季可按所轄單位數(每店每季2,500元,另每區加計15,000元業務促進費)或部屬人數(每人每季1,000元)申領聯誼費用，用以支持促進同仁情誼之相關花費。 |
| 員工紅利<br>（限正式員工） | 年度結算有盈餘時,發放現金或股票予任職滿一定年資及專案經理(含)以上同仁。 |
| 制服補助<br>(全體員工適用，含約聘人員及工讀生) | 同仁每二年內得享制服補助費6,000元，而每次制作最多補助制服製作費用50%。 |
| 社團補助<br>(全體員工適用，含約聘人員及工讀生) | 鼓勵同仁成立社團並予經費補助(每季活動費用補助5,000元；大型活動最高得補助15,000元)，自發性舉辦各種健康活動(健行、騎腳踏車、球類競賽…)讓同仁有正當休閒娛樂，並連繫各單位同仁情感。 |
| 同仁婚、喪、生育、住院與急難救助<br>(全體員工適用，含約聘人員及工讀生) | 同仁結婚：3,000元祝賀金。同仁或配偶生育：3,000元祝賀金。<br>同仁或眷屬住院：住院慰問金。同仁或眷屬發生重大災害：10,000元-100,000元急難求助金。<br>同仁或眷屬喪葬：2,000元-50,000元慰問金。 |
| 年節/生日禮品(券)<br>(全體員工適用，含約聘人員及工讀生) | 端午及中秋發放禮品或禮券；同仁生日發給1,000元生日禮券。 |
| 旅遊補助<br>(全體員工適用，含約聘人員及工讀生) | 每人每年5,000元旅遊補助金。 |

## ■3.5 職場安全與樂活

房仲業是一項高挑戰、高壓力的工作類別，基於提供安全健康的工作環境是企業社會責任的基本要求，信義房屋除了法定勞健保外，尚為員工投保團體保險，此外提供身體及心理健康免費健康檢查，並且提供活動經費補助鼓勵成立社團及參與社團活動，又設置休閒樂活網頁提供內外部休閒健康活動訊息，同時持續推動員工協助方案(EAP)。以實際的政策與資源投入，實踐公司對同仁健康、安全的重視和關懷。

除此，並設置專職「健康管理師」，提供以下服務，為同仁的健康把關：
1.提供同仁相關健康醫療資訊及個別諮詢服務
2.針對健康檢查結果有異常的同仁提供改善建議並協助追蹤改善成效
3.對罹患重大疾病之同仁，提供必要協助並追蹤其健康狀況
4.執行健康促進方案，例如開辦戒菸班/門診戒菸、營養管理、減重班、體適能、壓力管理、慢性病講座及各項健康相關講座等各項健康促進活動。

另外，亦設置簡易健檢測設備，並建置健康管理平台，提供同仁全方面的健康管理服務。
對於同仁之作息及差勤，信義房屋訂有明確的規章辦法(「勤假管理辦法」、「出差管理辦法」、「加班管理施行細則」)，使同仁得為依循。若工作需要而需延長工作時間，主管亦須徵得同仁之同意，方得為之。自2009年10月開始，每周一到周四，所有分店業務同仁早上「晚一小時上班」(10點上班)，讓同仁能多點時間陪伴家人。並建置勤假管理系統，使主管可以隨時檢視瞭解同仁勤休狀況，適時關懷同仁，以協助同仁達到工作與生活之均衡。

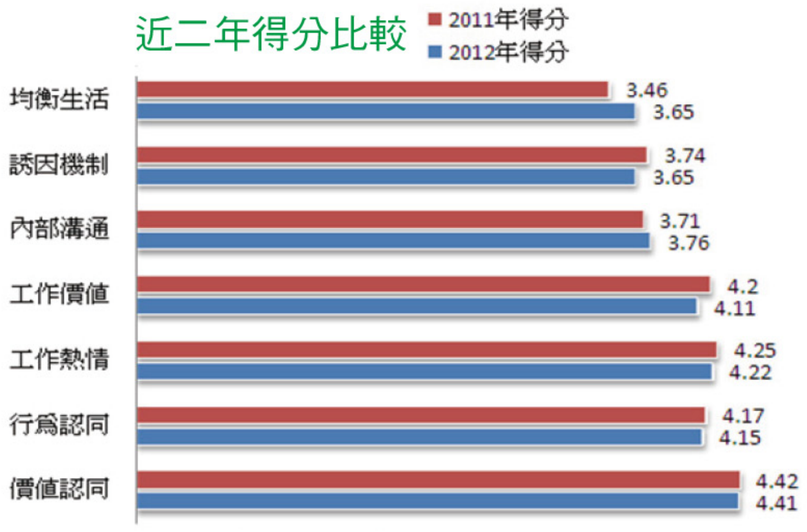
## ■3.6 員工滿意度調查 NEW

為了解同仁對於組織發展或各項施策之意見及感受，公司建置了多元的溝通管道，例如：各單位內或跨單位各項會議(店組會議/區部會議/集團月會/經營研討會…)、個人電子郵件信箱、內部電子公告欄(周先生的話/薛總的話/獨特的故事/獎懲/經營績效/…)、內部溝通平台及董事長信箱/部落格…。同仁可透過上述管道隨時提出個人想法及建言，以達到充分溝通及有效解決問題之目的。
除此，每年定期實施「組織認同與工作滿意度調查」，藉由外部顧問為信義客製化之問卷，由同仁於線上自由填答，以瞭解同仁對組織的認同度及工作的滿意程度。並依調查統計分析結果及彙整同仁之改善建言，研擬改善措施，以使同仁真正達到「樂在工作」的境界。

透過以上各種方式，信義房屋建構了完整的跨層級溝通平台，使公司能夠持續的成長及進步。

就近二年的「組織認同與工作滿意度調查」結果可知，2012年調查得分與2011年得分相近，近二年同仁對公司的滿意知覺程度大致相當。未來仍將持續此一調查，考量組織發展及同仁需求持續推動各項提昇及改善施策，並致力營造友善職場環境，及發展具競爭力之薪酬制度，使公司及同仁能不斷共同成長。

近二年得分比較




兩年度皆有施測之題目共計20題，平均分數下降0.03分，表示在2011年至2012年間，同仁的整體滿意度知覺程度大致相當

整體得分的跨年度趨勢，在5個面向上達到統計上的顯著差異

| | 價值認同 | 行為認同 | 工作熱情 | 工作價值 | 內部溝通 | 誘因機制 | 均衡生活 | 平均得分 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012年 | 4.41 | 4.15 | 4.22 | 4.11 | 3.76 | 3.65 | 3.65 | 4.01 |
| 2011年 | 4.42 | 4.17 | 4.25 | 4.2 | 3.71 | 3.74 | 3.46 | 4.04 |

信義房屋溝通管道：

電子公告欄

業務幕僚溝通平台-1

業務幕僚溝通平台-2

周先生部落格