目錄
關於信義房屋
永續經營
環境永續
社會共融 內部
社會共融 外部
公司治理
供應鏈管理
附錄

社會共融 內部

致力發展多元及成長性職場，使同仁獲得就業安全保障與健全職涯。

本章重大主題 >>>

GRI
401 勞雇關係
403 職業安全衛生
404 訓練與教育
405 員工多元化與平等機會
409 強迫或強制勞動

章節重點 >>>

- 勞雇關係及員工參與 35
- 人才培育與發展 36
- 職場健康安全 39
- 福利與退休制度 41
- 多元化與包容 42
- 人權保護及樂活工作 43

目錄
關於信義房屋
永續經營
環境永續
社會共融 內部
永續策略目標
勞雇關係及員工參與
人才培育與發展
職場健康安全
福利與退休制度
多元化與包容
人權保護及樂活工作
社會共融 外部
公司治理
供應鏈管理
附錄

永續策略目標

信義房屋 SDGs 報告書 p. 102 SDGs 對照表

核心目標與願景

信義房屋持續承諾「提供良好環境，提倡生活與工作並重，確保同仁在人生階段中懷抱安全與成長」，輔以科技創新及數據統計，從「信義立業，止於至善」的思考出發，兼顧同仁在時間、經濟、個人發展以及身心健康管理的均衡。我們以「吸引優秀人才」、「營造友善職場」兩大主軸作爲努力不懈的方向，推動以同仁爲核心的各項施策，實質照顧同仁需求。

信義對 SDGs 的主要貢獻

信義支持 SDGs，右列目標與社會共融內部相關。

		說明	專案內容與頁碼	
3 健康與福祉	3.4 3.8	• 定期舉辦交通、消防、急救訓練等 • 設「幸福健康管理中心」提供諮詢	• 職業安全衛生管理系統 • 幸福健康管理中心	p. 39 p. 40
4 教育品質	4.4	• 藉校園深耕計畫、營業員專班、產學合作，提升不動產專業	• 產學合作	p. 36
5 性別平等	5.1 5.c	• 性別工作平等，多元化雇用 • 提供生育福利，制定母性健康保護計畫	• 多元化雇用、性別平等	p. 42
8 就業與經濟成長	8.5 8.8	• 以人才長期發展觀點設計薪獎制度 • 減少任何形式的強迫或強制勞動	• 新人高保障月薪與定向計畫 • 樂活工作	p. 36 p. 44

短中長期策略目標

長期—策略目標

2050 年目標

信義永續原則
共好、共生、共創

中期—策略目標

2030 年目標

- 打造永續人才，使人才永續

短期—策略目標

2022 年目標

- 離職率低於 27%
- 女性主管高於 19%

2021 年管理實績

吸引優秀人才：信義房屋尊重每位同仁的多元及獨特性，將每位夥伴視爲組織重要的一份子，希望同仁與公司一起成長，提供具市場競爭力的整體薪酬，以吸引優秀人才加入，並依照評核機制提供公平機會以利職涯發展。

營造友善職場：透過系統化的職場軟硬體升級及以科技輔助的健康管理方式，從作業流程創新，從數據發展相關計畫並建構完善福利制度以打造健全職場工作環境，關懷同仁身心健康。

✔ 目標達成　⊛ 持續進行中　⊖ 未達成

2021 目標	2021 績效		達成
• 女性主管比例 **19%**	**18.5%**	• 未來將發展更多家庭協助專案及數位能力培養，以利達成實質平等。	⊖
• **通過查證**	**ISO 45001** 查證通過	• 信義帶領產業爲人才建立安全職場環境。	✔
• 平均受訓時數 **45 小時**	**44.19 小時**	• 發展系列行動方案，如職涯發展地圖、學習歷程學分制、多元學習方案等計畫，提供更多動機讓同仁主動學習。	⊖
• 離職率低於 **28%**	**22.32%**	• 我們持續努力整合並且提供給同仁更適合的福利方案，使同仁生活平衡，提供同仁安心工作的各項措施。	✔

目錄
關於信義房屋
永續經營
環境永續
社會共融 內部
永續策略目標
勞雇關係及員工參與
人才培育與發展
職場健康安全
福利與退休制度
多元化與包容
人權保護及樂活工作
社會共融 外部
公司治理
供應鏈管理
附錄

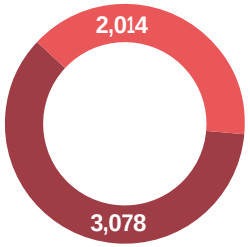
勞雇關係及員工參與

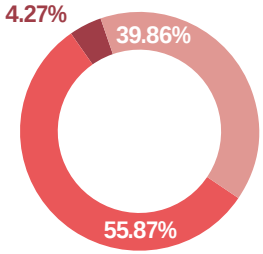
2-7 401 405-1 SDG8

信義制訂實施相關人力政策及制定內部規章，實施提供平等的工作機會，並且在薪資、評核、晉升及福利等相關規定持續精進，透過多元及順暢的管道協商機制，營造積極正向的勞雇關係。與利害關係人議合，積極維護利害關係人權益。

雇用概況

人力結構





信義房屋 2021 年共 5,092 人

	女性	男性
高階主管	2 人	16 人
中階主管	8 人	61 人
基層主管	106 人	433 人
同仁	1,893 人	2,559 人

30 歲 (含) 以下	39.86%
31~50 歲	55.87%
51 歲 (含) 以上	4.27%

新進與離職狀況

信義房屋全體同仁中，業務人員約佔 81%，雖並未針對性別篩選，然因行業特性，新進員工以 30 歲以下男性同仁爲主。離職比例與員工結構類似。房仲業工作相當具挑戰性，工作時間須配合客戶需求（夜間及假日服務需求較大）而較長外，亦須肩負業績壓力。

公司透過團隊力量互相協助，針對新人，由分店主管指派同仁以一對一的方式協助新人提昇工作技能，並探索其對於職涯需求，以協助其適應職場環境。另外，公司亦會請用人單位主管或人資部門主管與離職同仁進行面談以了解離職原因，後續並進行離職原因統計分析，並針對同仁所提出的問題因應改善，故 2021 年信義房屋全體員工平均離職率爲 22.32%，較往年下降。

請參考永續績效一覽表 p.81~82「合約類型分佈、教育程度分佈、年齡組成比例分析表」

聆聽策略

申訴機制與溝通管道

信義房屋秉持廣納建言的企業文化，爲了解同仁對於組織發展或各項施策之意見及感受，我們建置並確保多元溝通管道運作通暢。2021 年更新增「丫義隨你問」，一個快速提供同仁資訊的智能助理，當同仁詢問資料庫之外的問題則回到權責單位回覆。2021 年勞工申訴兩件，其中一件工傷事故已與同仁調解；評核議題則係同仁感受組織未能給予合宜評價，爲此，信義修訂評核規定以利同仁了解其評核標準。

員工意見調查

爲更即時獲得員工意見，信義在 2021 年，首次採取分層抽樣方式進行：應填答人數爲 700 人，問卷回收率 81%，有效填答率 53%，相較於 2021 年有效填答率提升 8 個百分點，並依同仁意見讓部分福利制度、數位應用等作業模式更符合同仁需求。信義聆聽員工的意見，將進行跨年度比較分析並列入次年年度計畫。

正式申訴機制	勞資會議	勞資會議設有勞資雙方代表各半共 24 人，女性代表 11 人，係由公司同仁推派及票選產生。
	勞工實務申訴事件	2021 年申訴兩件，分別爲工傷及評核議題。
	職工福利委員會	主任委員、總幹事及副總幹事各 1 人，委員共 19 人，女性代表 11 人。
溝通管理	周先生信箱	意見共 184 件，內容大多與人事、資訊系統相關，獲得解決比例爲 91%，並因應同仁的意見反映相關施策。
	業務幕僚溝通平台	
	丫義隨你問	

目錄
關於信義房屋
永續經營
環境永續
社會共融 內部
永續策略目標
勞雇關係及員工參與
人才培育與發展
職場健康安全
福利與退休制度
多元化與包容
人權保護及樂活工作
社會共融 外部
公司治理
供應鏈管理
附錄

人才培育與發展

401 404 405 SDG4 SDG5 SDG8

信義房屋以三大理念「以人爲本、先義後利、正向思考」建構各項員工政策，將同仁視爲重要的夥伴，兼顧各個面向均衡發展，形成正向循環。建立以同仁需求爲核心的周延策略，期許以健全制度激勵同仁向更高目標邁進。

人才招募

招募政策

翻轉產業：「30 天工作鑑賞期，5 萬保障薪 +5 萬轉職金」。
多元發展機會：信義在台灣、中國、日本、馬來西亞全球化佈局且集團事業群多元方向。
創新招募：辦理線上直播工作說明會、透過數位渠道精準行銷目標對象。

與 104 合作 TOP 人才專班課程

2021 年信義提供業師經驗，參與 104 人力銀行爲大學開設課程，以企業入班教學模式，協助同學在未來求職前都能更認識產業及職務內涵，更可以盡早在學校習得未來需要的跨領域能力。

校園深耕

爲協助學生在畢業前即做好就業充分準備，同時拓展延攬優秀人才機會，與多所大學院校合作育成產業人才，提供各項獎助學金及計畫：

產學合作專案	全時實習生	信義書院獎學金
與國立雲林科大及松山家商合作推出「七年一貫，產學攜手合作」專案。2021 年畢業同學留任信義集團 61%。	信義房屋提出不動產經紀人員實習計畫，藉由企業實習機會，了解產業實務及探索個人職涯適性，提升未來職場就業競爭力，我們以正式同仁的培訓規格，給予同學完整的學習與指導。	提供政治大學商學院全額獎學金每年至多 3 名，以及信義房屋企業永續獎助學金、國內外志工補助獎學金。

培訓計畫

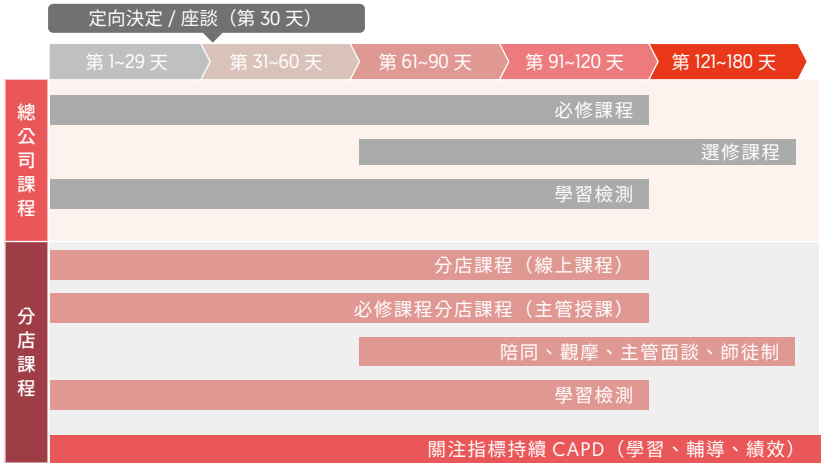
新人培訓

新進人員培訓一直是信義首要任務，提供新人 180 天全方位培訓計畫，由總公司與分店共同育成新人，以信義理念貫穿培訓設計，總公司亦設置專任講師團隊並隨時關注新人學習適應狀況提供諮詢與輔導。每一位新人可習得總公司課程 43 小時（原 4 門選修實體課程轉爲直播課程）、分店課程（包含線上課程及主管授課）48 小時、區主管面談 1 小時共 92 小時（未含陪同及觀摩時數），2021 年信義房屋對於新人教育訓練方案投入約 1,133 萬。

全時實習到儲備店長

分店就像是家人一樣的團隊，讓完全沒有工作經驗的新人可以認眞工作，開心生活，並在五個月內拿下新秀獎。感謝實習打下紮實基礎，抱持著初心，努力服務客戶，2021 年更選上儲備店主管與千萬經紀人，到成家立業，一路上都有信義和夥伴的陪伴，將會持續在信義寫下自己的故事。

羅晧宸｜靜宜大學 企業管理系｜ 2018 實習生



目錄
關於信義房屋
永續經營
環境永續
社會共融 內部
永續策略目標
勞雇關係及員工參與
人才培育與發展
職場健康安全
福利與退休制度
多元化與包容
人權保護及樂活工作
社會共融 外部
公司治理
供應鏈管理
附錄

教育訓練及時數統計

2021 年度信義執行職能評估以規劃更符合同仁需求之教育訓練課程，實體課程舉辦的過程中並加上直播或是製作成線上課程，皆協助同仁於零碎時間學習，2021 年每人平均受訓時數 44.19 小時，因課程大多改爲線上亦將內容精簡符合使用者需求，故今年訓練時數較少，未來將因應同仁意見開立其他多元學習課程，以利同仁有更多學習機會，並依課程滿意度回饋持續追蹤成效再加上課後隨堂測驗及實務上操作訓練，讓同仁活用於工作中。各項課程滿意度調查及意見回饋更是讓教育訓練更靠近同仁需求。

教育訓練方案

401-1 404-2 405 SDG4 SDG5 SDG8

教育訓練線上化讓同仁和組織一起與時俱進，效率學習；多元學習使同仁具備更多橫向能力，達成生活豐富平衡。此外，藉著推動信義志工等活動，讓信義人始終記得服務熱忱的初心，傳承信義理念形成凝聚力，同時蓄積永續經營能量。
提升員工的多元認知、動機，刺激員工想法並創新，塑造特有的組織文化，增加企業及個人的市場價值，和世界腳步同行，吸引與留住優秀人才，提升企業和同仁競爭力。

區部務研習營	爲提升中高階主管領導素養，每月針對中高階主管辦理區部務研習營，爲期一年，透過主題研討、集衆志、實務演練及分享等方式，並由創辦人、董事長與總經理現場互動與指導，融滲信義理念於管理實務運作中。
店主管育成培訓	針對潛力業務人才辦理爲期二個月之店主管育成培訓，由中高階主管擔任講師帶領學員經歷上課、實作、輔導、成果展現之學習歷程，提前儲備足以勝任店主管的能力。
信義志工 - 不斷複習同理心	志工服務是信義房屋特有人才培訓課程，重新學習「服務」，以「同理心」看待社區大小事，重拾自己對工作的熱忱與社會新體驗，進而增加在服務上的能力。
新人培育計畫	以信義理念貫穿設計，包含信義理念營、不動產專業知識與技能、作業態度心法、公司制度規章等，教學則整合總公司課程與分店實作訓練，紮實新人基本功。信義提供多元輔導機制，包括專任講師制度、學長姐師徒制度、主管定向輔導、EAP 員工協助方案等；並定期進行適應問卷與訪談，即時提供同仁工作和生活的必要協助。

終身學習

我們相信終身學習是一種實現個人成就感、注重自我發展的自主教育形式，對於專業學習或個人興趣的追求，因此，它不僅增強了社會包容性，還增強了自我永續性及競爭力。信義將這樣的精神融入信福幣的實施以及在執行社區服務時的能力具備，和同仁一起培養更多能力以適應時代變化，獲得更多內部輪調機會。

2021 年外訓補助 598 人次，10,795 小時

684 小時 EMBA

4,834 小時 自我成長

156 小時 外語研修

永續 CREATE 工作坊

此課程爲信義與外部專家合作開發一套客製化課程，從前期課程內容發想信義同仁積極參與，並且持續參與工作坊精進其內容及流程，使信義同仁可以運用設計思考方法學，協助同仁跨域發想永續專案，甚至是作業流程的精簡，結合集團優勢，兼顧各利害關係人的期待，以產出引領業界的創意與可行兼具的永續方案。工作坊中由主管與同仁、幕僚及業務單位、外部專家、高階主管依自身經驗給予建議，並且由其他單位或職務別夥伴視角看待發想專案，在爲社區服務上增添更多可能性及火花，經過各方利害關係人議合後，相信更能符合社區需求。

目錄
關於信義房屋
永續經營
環境永續
社會共融 內部
永續策略目標
勞雇關係及員工參與
人才培育與發展
職場健康安全
福利與退休制度
多元化與包容
人權保護及樂活工作
社會共融 外部
公司治理
供應鏈管理
附錄

薪獎制度

1 **經營成果共享**
三分之一稅後營業利益分配給同仁。

2 **合理報酬**
2021 年非擔任主管職務人數 4,535 人，增加 173 人，薪資平均數爲 1,263 仟元較 2020 年成長幅度達 10.59%，薪資中位數爲 945 仟元，成長 13.3%。

3 **業務同仁薪制**
以「導之以『義』而非誘之以『利』爲原則，並設計鼓勵合作分工的團體獎金，績優者有機會獲得留任獎勵金，鼓勵同仁與組織共創雙贏。

4 **幕僚同仁薪制**
按「職位薪資核敍辦法」依所具專長能力、學經歷及參考市場薪資水準核敍。每年三月統一檢核全員薪資，並參考外部薪資調查、市場薪資水準調整政策。

績效管理

信義房屋建立完整之定期績效面談與評估制度以利各級同仁不斷成長。**全體同仁之績效評核並無依性別不同而做區分，接受定期績效評核的比例爲 100%**。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，協助同仁往自身期許目標邁進。主管定期針對每位同仁設定目標進行績效檢視與改善檢討；績效評核的結果將成爲同仁晉升與調薪之依據。

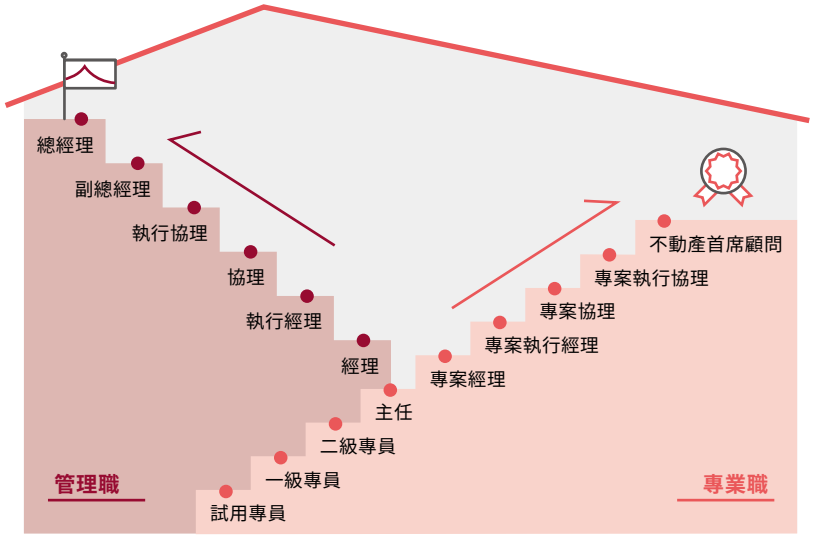
升遷制度與留任

信義重視人才培育並提供透明的升遷制度與機會以利人才與組織並行永續之路；爲增進員工工作歷練、發掘員工潛力，我們規劃相關機制給予同仁輪調機會，內部亦可優先推薦適當人選，促進跨部門溝通與協調能力且拓寬同仁職涯選擇，信義根據同仁的不同階段展開相關訓練，以最大的努力爲同仁量身訂做其職涯規劃。升遷不論年資長短，「沒有雙黃線，隨時可超車」。

信義君子

信義君子爲信義房屋特有殊榮，他們是一群人，是信義理念的代表，他們把信義的三大核心理念發揮到極致，在服務中在生活中他們譜寫出一段段獨特動人的故事。亦可說是達成 ESG 面向上的個人代表，在治理面向，業績爲名列前茅；在社會面向，對外獲得客戶極高滿意度，同時對內深獲分店同仁與主管一致讚賞；在環境面向，積極參與社區服務，並關注對各項永續發展目標。整體而言，必須行如君子，兼備且實踐信義房屋所有美德，未來亦將在自己的專業領域締造佳績，發揮影響力，繼續既保有自己的本色又擁有共同的特質，持續以熱情溫暖、樂於助人、服務細膩的態度，來完成志業，堅定當責，作爲服務業的典範。

施智邦｜左營高鐵店店長



職涯發展
信義房屋提供「專業職」與「管理職」並重的雙軌職涯發展空間，並提供完整的職涯地圖與相應之發展資源，讓員工有機會發揮不同的職能，無論未來想要發揮個人所長或經營團隊皆有寬廣空間。

目錄
關於信義房屋
永續經營
環境永續
社會共融 內部
永續策略目標
勞雇關係及員工參與
人才培育與發展
職場健康安全
福利與退休制度
多元化與包容
人權保護及樂活工作
社會共融 外部
公司治理
供應鏈管理
附錄

職場健康安全

403 SDG3

信義延伸對員工的照顧，將影響力再往外擴散，延伸至信義供應鏈體系，工作者包含信義員工、重點供應商之員工，信義可管控工作場域的工作同仁及其他廠商則分別以職安衛法規及供應商永續條款承諾書保障其健康安全，職業安全衛生管理系統涵蓋率 100%。

職業安全衛生法規遵守 https://csr.sinyi.com.tw/employee/workplace.php

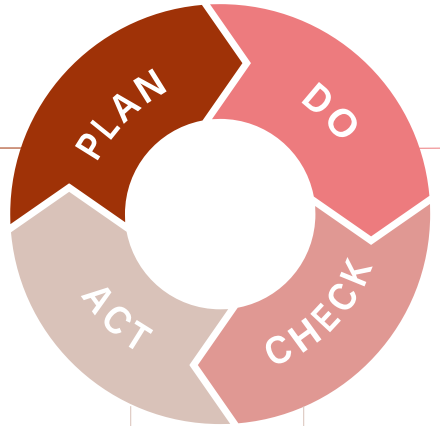
職業安全衛生管理系統

403-1 403-2 403-4 403-5 403-8 SDG3

爲增進工作者安全與健康，信義以職業安全衛生法規爲架構建置並執行法令要求，並取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準以達成職業安全衛生持續性改善。

工作者參與、諮詢及溝通

委員會	勞資會議	業務幕僚平台
委員會人數共 7 人，其中員工代表共 4 人，每三個月開會一次，其中業務主管由人力資源部主管擔任。	設有代表共 24 人，由同仁及關係企業推派及票選勞方代表爲，反映工作者需求，爲非管理階層工作者參與決策之正式會議。	爲匯集同仁及關係企業工作者之意見，做爲公司政策或管理之參考、修正。



職業安全與衛生訓練

重點宣導項目：爲求交通事故減少，我們聘請外部顧問錄製全工作者必修線上課程，相關訓練時數依職業安全衛生教育訓練規則訂定。

防災逃生講習與訓練：爲強化同仁防災與逃生知識，每半年舉辦一次消防安全講習與緊急疏散演練，藉由演練各類消防器材操作及消防講習等增強消防相關認知，以維護個人及團體之安全；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、實施禁煙規定及設置「自動體外心臟除顫器 (AED)」。

風險辨識及特定行動

爲建立職業安全風險地圖，信義依據 ISO 45001 管理系統鑑別。信義規章辦法保障工作者度對工作危險性衡量並盤點既有政策及福利項目，經由數據辨識高風險工作者實施各項措施如下：

鑑別方式	風險議題	原因	目標	管理作爲	績效
依據 ISO 45001 風險鑑別，透過各式問卷、自主檢查及多向溝通管道評估	三高疾病	工作者飲食習慣和缺乏運動	健檢率 90%	• 彈性福利中放大運動項目倍率 • 建立運動性社團，如壘球社、籃球社、瑜珈課程 • 台北醫學大學附設醫院駐點健康諮詢 • 優於法令健檢服務 • 設立專責單位「幸福健康管理中心」	健檢率 92%
	交通意外	外勤同仁佔全體員工 90%	機車交通事故減少 20%	• 交通安全重點教育訓練設爲必修課程 • 大型集會加強外勤同仁交通安全觀念輔導 • 提供機車任意第三人責任保險 • 彈性福利列入購置交通安全相關設備補助	機車交通事故減少 21%

目錄
關於信義房屋
永續經營
環境永續
社會共融 內部
永續策略目標
勞雇關係及員工參與
人才培育與發展
職場健康安全
福利與退休制度
多元化與包容
人權保護及樂活工作
社會共融 外部
公司治理
供應鏈管理
附錄

職業健康服務

403-3 403-6

專責單位「幸福健康管理中心」

信義房屋堅信企業的永續關鍵來自於工作者的幸福，而幸福首重於健康的身心，我們聘請專職職業衛生護理師於 2021 年將健康平台更加完善，建立健康數據圖表，協助同仁更快了解自身健康狀況，亦於行動裝置程式不定期推播健康訊息，既有供應商及信義場域工作者皆享有其服務；提供同仁及重點供應商優於法規的健康檢查，並且根據風險辨識規劃出相對應的健康服務策略，以蒐集工作者滿意度及實地訪查確保健康服務品質；專業醫師駐點於工作時間提供健康諮詢與追蹤改善，亦開放予供應商使用；信義更以彈性福利增加眷屬健檢補助並且放大倍率，鼓勵工作者關注身心健康，其他像是疫苗施打、同仁協助方案 (EAP) 等服務皆適用於工作者及其眷屬，使工作者可自願選擇健康促進項目，2021 年共有 224 人次使用，並擬定實施預防計畫及促進健康方案保持工作者身心健康。2021 年持續管理同仁健康數據，以此爲追蹤同仁健康狀況並保障計畫參與者工作權利與隱私；同仁可於系統中查詢身心健康相關資訊及線上預約健檢數據說明並且更容易理解數據，使健康管理系統的使用人次獲得大幅提升。2021 年加強戒菸計畫的規劃，並將各類疫苗接種列入補助範圍，讓工作者在疫情中依需求調整適用健康服務。

幸福健康管理中心 https://csr.sinyi.com.tw/employee/workplace.php

因應傳染病防治相關因應計畫

制度方面

- 即時滾動式調整各項防疫措施。
- 總部出入口擺放紅外線熱顯像儀，加強總部大樓及營業場所消毒作業，營業場所消毒模式列爲標準工作流程、員工健康監測、部分工作者無法上班時重要任務之調整。
- 迅速執行勤假措施變更，包含彈性工時及分流上班，防疫假及防疫照顧假實施，協助同仁照顧家人及因應防疫相關規定產生之變化，亦使工作者若身體不適可安心休養。

福利方面

- 因應分流或防疫規範，信義提供居家辦公設備補助，並且同時增加各項數位工具，以利同仁遠距工作。
- 同仁健康關懷不因疫情受到太大影響，信義提供居家運動設備補助（含運動類遊戲設備），亦將運動類社團以線上直播方式進行，讓同仁可以持續運動不間斷，維持同仁身心健康。
- 在快篩及疫苗等防疫相關補助，使同仁持續關心自身健康狀況，做好防疫措施。

關懷方面

- 同仁確診後狀況關懷及補助協助同仁面對疫情帶來身心及生活的變化，並持續衛教，不因確診者通報而產生任何歧視。

防疫專區 https://csr.sinyi.com.tw/news/anti-pandemic.php

職業安全衛生相關數據

403-9 403-10

對於同仁因公務受傷，公司亦依相關規定及實際情形核給工傷假，並且協助申請勞保職災補償，2021 年申請工傷假 2,400 天，將三高數據同仁列爲高風險對象密切注意並規劃執行工作者健康計畫。工傷率、損失天數比例由每月提報勞保局之數字計算。

請參考永續績效一覽表 p. 85「職災狀況統計、工傷率、損工日數率、缺勤率」

目錄
關於信義房屋
永續經營
環境永續
社會共融 內部
永續策略目標
勞雇關係及員工參與
人才培育與發展
職場健康安全
福利與退休制度
多元化與包容
人權保護及樂活工作
社會共融 外部
公司治理
供應鏈管理
附錄

福利與退休制度

201-3 401-2 401-3 SDG8

信義房屋爲提供同仁更良好的工作環境，除法令規定的項目外，亦提供許多優於法令的福利項目，如買賣房地產服務費優惠、員工持股信託獎勵、公費健康檢查等；重視退休同仁，使勞動力發揮最合適職能。

員工與眷屬協助方案

■ 政府法令規定 ■ 信義房屋另外提供－全員工皆適用（含定期契約人員） ■ 信義房屋另外提供－限正式員工

心理健康

- 心理健康檢查
- 同仁協助方案（Employee Assistance Program, EAP）[含眷屬]

財務健康

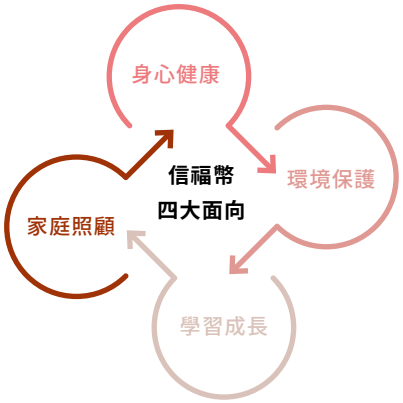
- 勞工退休金
- 主管賀奠儀補助
- 主管聯誼費
- 社團補助
- 外訓補助
- 彈性福利
- 旅遊補助
- 制服補助
- 年節 / 生日禮品 [券]
- 同仁婚、喪、生育、住院與急難救助
- 同仁生育第二胎獎勵
- 員工持股信託獎勵
- 同仁買賣房地產服務費優惠 [含眷屬]
- 員工紅利

生理健康

- 勞工保險
- 全民健康保險
- 團體保險
- 各項請假類別
  事假、病假、產假、產檢假、陪產假、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、志工假
- 公費健康檢查 [含新進員工]
- 機車任意第三人責任險 [限外勤員工]
- 專責「幸福健康管理中心」
- 專職健康管理師
- 專業按摩師按摩舒壓

彈性福利—「信福幣」

信福幣係一套考慮同仁適性原則給予同仁選擇其所需要福利項目的制度，信義積極以創新方式增加同仁之現有福利與權益，以達到提升同仁對組織之認同及滿意度。信義房屋將同仁視爲家人，鼓勵同仁於工作之餘亦將重心回歸到自身，同仁在不同人生階段對於身心健康、家庭照顧、學習成長之需求比重不同，心有餘力更能進一步保護環境。部分項目放大倍率並增加整體福利金額，2021 年增加疫苗 / 防疫補助及全罩式安全帽補助，因應重大議題增加彈性福利項目更加專注於工作者健康。



同仁滿意度質化回饋

信義房屋除了業務同仁職能發展備受重視，在幕僚方面職務更是多元，信福幣讓我能自由選擇想要學習的項目，不僅在工作上更精進，在生活中也能應用得上，在這個資訊發達的時代，如果能獲得更多的學習，對未來的職涯會有更多的發展空間。

連育賢 | 業務服務部 影像故事

員工福利 https://csr.sinyi.com.tw/employee/system-2.php

退休制度

- **勞基法退休制度：**每月由公司按勞工工資總額足額提撥退休準備金，公司退休基金專戶」存儲。
- **勞工退休金條例：**每月由公司按個人提繳公司提撥 6% 金額繳至勞保局設立之個人退休金專戶。有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自同仁每月薪資中代爲扣繳之勞保局之個人退休金專戶。
- **退休同仁禮遇方案：**2018 年起公司禮遇退休同仁並給予表揚，使同仁實質感受深獲公司重視。

退休制度 https://csr.sinyi.com.tw/employee/diversity-2.php

目錄
關於信義房屋
永續經營
環境永續
社會共融 內部
永續策略目標
勞雇關係及員工參與
人才培育與發展
職場健康安全
福利與退休制度
多元化與包容
人權保護及樂活工作
社會共融 外部
公司治理
供應鏈管理
附錄

多元化與包容

405 SDG5 SDG8

信義堅持實質平等並於雇用、發展、訓練等政策制定時使其多元化且彈性，照顧不同身分的同仁，使信義兼容並蓄，成爲員工有力的後盾，兼顧工作與家庭平衡。

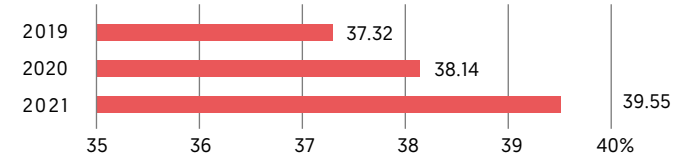
多元化雇用

賦權女性

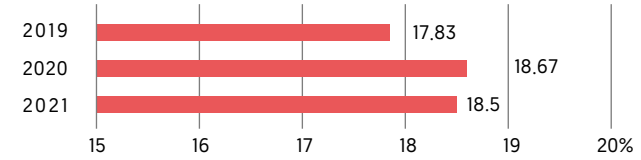
405-1

房仲業產業特性從業人員以男性居多，然近年來信義女性力量在部門溝通、多元化思維帶來的創新影響力逐漸發酵，信義在招募及晉升上不因性別產生不平等，女性同仁比例則持續成長，未來將發展更多家庭協助專案及數位能力培養，以利達成實質平等。

女性員工比例



女性主管比例



身心障礙同仁

405-1

我們創造機會讓人才適才適所，如檔案管理及書信收發等合適工作內容；與社團法人盲人福利協進會合作雇用專職視障按摩師，讓同仁享受福利做公益並提供更多工作機會。

身心障礙員工人數 (50)1%　　台灣本地總員工數 (5,092)

退休回聘

405-1 SDG5 SDG8

信義創造充滿活力的企業結構使退休員工可依「退休同仁重新聘用辦法」回聘，在高齡化社會的現在使同仁再次找回成就感，促進人力活用，創造個人及組織的價值。

多元包容與退休制度 https://csr.sinyi.com.tw/employee/diversity-2.php

性別友善

平等薪酬

全體同仁之薪資核敘並無依性別不同而做區分，係依其職務類別與職級別而異。業務職類的薪資結構以變動薪佔較大比例；而幕僚職類薪資結構以固定薪所佔比例較高。

職級	總薪	月薪	變動薪
高階主管 [副總以上]	1：1.26	1：1.31	1：1.31
中、基層主管	1：1.08	1：0.92	1：1.23
一般同仁	1：1.22	1：1.23	1：1.65

女性與男性年薪資報酬比（女：男）

生育獎勵及育嬰留職停薪

爲刺激生育率，除原有的婚育補助，信義再提供第二胎（含）以上 12 萬元生育獎勵金，自 2013 年至 2021 年年底，累計 679 位同仁提出申請，共孕育 1,877 位信義寶寶（含第一胎）。信義與知名托育機構何嘉仁合作提供就讀優惠並開設親職課程，提供同仁及眷屬多方面的支持。申請育嬰假不分男女，且留職停薪期限屆滿時亦可順利申請復職。2021 年男性與女性的留任率皆達 71%（含）以上，信義協助同仁銜接人生每個階段。

消除歧視

信義積極消除職場歧視，訂定「信義房屋性騷擾防治、申訴及調查處理要點」，定期舉辦教育講習並鼓勵同仁參加以提高同仁對於類似事件的防範。依「性別工作平等法」提供同仁在懷孕、生產、爲人父母等不同階段所需之休假與協助。2021 年委員會接獲申訴兩件，組織鑑別風險並加強對各關係人宣導，避免類似情形再發生。

優良哺集乳室

信義房屋爲支持生育計畫，女性員工產後哺餵的時間平均達 6 個月以上，提供優良哺集乳室爲提倡母乳哺育，在產業中樹立典範，不僅全力支持政府政策，促進員工身心健康。優良哺集乳室認證除了法令規範的基本設備外，也提供員工教育訓練、位置指引標示，依使用者意見回饋讓哺集乳室更完善，提供員工無障礙的哺乳空間及支持性環境。

目錄
關於信義房屋
永續經營
環境永續
社會共融 內部
永續策略目標
勞雇關係及員工參與
人才培育與發展
職場健康安全
福利與退休制度
多元化與包容
人權保護及樂活工作
社會共融 外部
公司治理
供應鏈管理
附錄

人權保護及樂活工作

信義遵守各項法規要求以落實職場多元性，不因任何條件產生差別待遇或歧視，致力營造尊嚴、安全、平等、免於騷擾的工作環境。

勞動條件評估

信義自成立以來，始終秉持著「以人爲本」的信義精神，認同並自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準，杜絕任何侵犯及違反人權的行爲，有尊嚴的對待及尊重所有同仁，通過「信義房屋人權承諾」，尊重人權公約所訂定之保障，此外，亦要求供應商及合作夥伴之營運活動，確保不侵犯基本人權，均能獲得公平且有尊嚴的對待，2021 年無重大申訴事件。

信義人權政策與做法

於新進人員職前訓練中及在職同仁提供相關法令遵循事項

每位同仁報到第一日皆參加性別平等觀念及職場不法侵害防治措施與申訴、杜絕職場性騷擾之課程，受訓比例 100%；在職同仁則是每月區週會皆對同仁及主管進行性別平等以及杜絕職場性騷擾之宣導，2021 年合計約 5 萬人次。

在員工選、訓、用三面向流程上不產生歧視

要求招募團隊於聘僱流程均依勞基法等相關法令辦理，不因種族、性別、年齡等各方面而發生歧視；新進業務同仁享有前 6 個月之保障月薪 5 萬元；完整及暢通之升遷管道，晉升沒有雙黃線。

提供安全與健康的工作環境

針對不同類別員工在工作場域或工作途中面對之狀況提供不同層級的安全教育訓練，如消防訓練、緊急應變訓練、急救訓練及一般職業安全衛生教育訓練。

協助工作者維持身心健康、禁止強迫勞動

- 推行「EAP 同仁協助方案」
- 公費優於法令健康檢查
- 執行健康促進方案，例如開辦戒菸班 / 門診戒菸等
- 推行彈性福利「信福幣」制度
- 推行幕僚同仁彈性工時制度；落實休假制度並調整所有分店業務同仁出勤時間，鼓勵同仁注重工作與生活平衡

將永續發展承諾落入與供應商的合約之內並落實 ESG 相關面向的實地稽核

信義要求供應商及合作夥伴之營運活動，確保不侵犯基本人權，均能獲得公平且有尊嚴對待。我們將信義理念擴及供應商，請供應商簽署「供應商人權條款承諾書」，承諾書第二條：「應確認其雇用政策無性別、種族、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇、落實報酬、雇用條件、訓練與升遷機會之平等。」

數據指標	2020 年	2021 年
採購倫理準則簽訂比率	100%	100%

信義人權承諾 https://res.sinyi.com.tw/file/investors/13.信義人權承諾.pdf

目錄
關於信義房屋
永續經營
環境永續
社會共融 內部
永續策略目標
勞雇關係及員工參與
人才培育與發展
職場健康安全
福利與退休制度
多元化與包容
人權保護及樂活工作
社會共融 外部
公司治理
供應鏈管理
附錄

樂活工作

房仲業是一項高挑戰、高壓力的工作，建構安全健康的工作環境是企業社會責任的基本要求，信義以實際的政策與資源投入，實踐對同仁健康、安全的重視和關懷。

「TOP AGENT APP」工作流程創新，樂活工作

信義房屋組成爲業務同仁比例高，因工作之特殊性，服務客戶高峰期間多爲一般人下班時間或週末，連續假期也是服務客戶的時機，故容易產生超時工作之風險。過去業務同仁以傳統方式搜尋物件資料及客戶服務，容易產生工時過長問題，爲提高同仁工作效率以期將有限資源妥善使用模式，轉變成資訊數位化工作型態，減少辦公空間限制，即時紀錄，工作生活均衡，信義以系統運算爲同仁量身打造作業系統，改變過去繁瑣工作有效精減會議及追蹤事項，提升輔導管理與溝通效率，降低學習門檻；累積數據資料以優化內部組織管理流程。

勤假管理、彈性工時

加班管理機制

信義對於同仁之作息及差勤訂有明確的規章辦法並遵從法令規定。業務同仁及主管爲適用勞動基準法 84 條之 1 的責任制專業人員，同仁到職時須簽署約定書，並由公司向主管機關完成核備，同時亦制定「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，配合年度健康檢查結果篩選高風險同仁，進行健康關懷，並通知相關主管，了解工作狀況，檢視工作時間分配，適時調整工作內容。

調整同仁出勤時間

所有分店業務同仁每週一到週四早上「晚一小時（10 點）上班」，讓同仁能多點時間陪伴家人。主管也能透過勤假管理系統隨時了解勤休狀況、適時關懷，協助同仁達到工作與生活均衡，防止強迫勞動；因防疫考量避開上下班尖峰時段及同仁需求增加，幕僚同仁於 2021 年全面採用彈性工時，保護同仁健康且協助同仁達成工作及生活平衡。

優化休假制度

- **三節休假：**爲鼓勵同仁返鄉過節或陪家人出遊，所有分店同仁農曆春節、端午及中秋節一律休假，開創服務業於傳統三節休假的首例。
- **給薪志工假：**每人每年一天從事志工活動鼓勵同仁走出工作圈，體驗手心向下的感動，促進善的循環。

多元社團活動

信義房屋制訂「員工社團組織辦法」並提供活動經費補助，福委會亦提供部門聯誼費、旅遊費用補助、社團活動費用補助，鼓勵各單位及同仁舉辦或參加各種休閒、旅遊及社團活動。目前已成立 75 個多元休閒社團，其中有 60 個運動類型相關的社團，比例高達 80%，每一位夥伴皆可自活動中鍛鍊身心並促進同仁交流。