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。我們以「吸引優秀人才」、「營造友善職場」兩大主軸作為努力不懈的方向，推動以同仁為核心的各項施策，實質照顧同仁需求。

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

信義對 SDGs 的主要貢獻

SDGs 對照表 p.110

3 健康與福祉
- 3.4 ISO 45001 p. 44
- 3.8 幸福健康管理中心 p.43

4 教育品質
- 4.4 產學合作 p.40

5 性別平等
- 5.1 多元化雇用 p.46
- 5.c 生育補助 p.46

8 就業與經濟成長
- 8.5 職涯地圖 p. 41
- 8.8 樂活工作 p.47

章節重點

勞雇關係及員工參與	39
人才培育與發展	40
職場健康安全	43
福利與退休制度	45
多元化與包容	46
人權保護及樂活工作	47

永續策略目標

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」，輔以數位轉型，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。

短中長期策略目標

短期策略目標	中期策略目標	長期策略目標
2023 年目標 • 離職率 < 27 % • 女性主管 > 21 % • 平均受訓時數 > 50 小時	**2030 年目標** • 打造永續人才，使人才永續	**2050 年目標** **信義永續原則** **共好、共生、共創**

2022 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，將每位夥伴視為組織重要的一份子，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

	離職率	平均受訓時數	女性主管比例
2022 目標	< 27%	45 小時	> 19%
2022 績效	27.08% 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。	43.63 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。	20.4% 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。
達成	—	—	✓

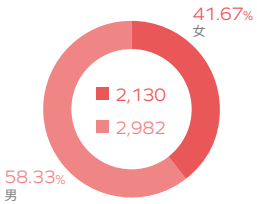
勞雇關係及員工參與

為建立勞資雙方互信共好的基礎，信義制定員工相關政策及內部規章，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，確實達成相互尊重、坦誠溝通、互利共贏的氛圍，能夠分享問題和想法，共同實現公司的目標和利益，營造積極正向的勞雇關係。

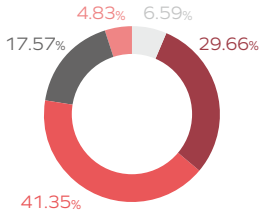
雇用概況

人力結構

信義房屋 2022 年共 5,112 人



	女性	男性
高階主管	2 人	13 人
中階主管	10 人	62 人
基層主管	121 人	444 人
同仁	1,997 人	2,463 人



年齡分布	百分比
25 歲（含）以下	6.59%
26-30 歲	29.66%
31-40 歲	41.35%
41-50 歲	17.57%
51 歲（含）以上	4.83%

新進與離職狀況

對於新進員工，信義制定一套清楚的企業介紹、提供完整的培訓、安排定期的反饋和評估，並且透過團隊力量互相協助，由分店主管指派同仁以一對一的方式協助新人提升工作技能，並探索其對於職涯需求，以協助其適應職場環境。另外，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，並進行離職原因統計分析，針對同仁所提出的問題因應改善，2022 年信義房屋全體員工平均離職率為 27.08%，較往年上升，信義將持續精進各項溝通管道來傾聽同仁的意見，盤點工作任務所需的職能以建立完善的職涯發展地圖，豐富福利制度以打造符合同仁期望的職場環境。

請參考永續績效一覽表
「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

員工意見調查

為更即時獲得員工意見以提高利害關係人議合程度，信義逐步調整調查頻率，2022 年應填答人數為 5,516 人，問卷回收率 75%，有效填答率 62%，相較於 2021 年有效填答率提升 9 個百分點，信義聆聽員工的意見，依此作為福利或政策規範的基石，並對於推行相關計畫進行跨年度比較分析，持續精進符合同仁需求的作為。

申訴機制與溝通管道

信義房屋秉持廣納建言的企業文化，為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。2022 年更新增「Y 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。2022 年勞工申訴 1 件，雖由第三方單位確認案件不成立，信義以照顧同仁為前提，與同仁達成共識協議。

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 16 人，女性代表 5 人超過三分之一，係由公司同仁推派及票選產生。

勞工實務申訴事件

2022 年申訴一件，主要為對於勞動契約的認知不同，在尋求調解過程中，雖為非起訴案件，信義持續以公平公正的態度處理，後達成勞資雙方合意之方案。

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 28 人，女性代表 16 人。

溝通管道

周先生信箱　**業務幕僚溝通平台**

意見共 162 件，內容大多與人事、資訊系統相關，獲得解決比例為 100%， 並因應同仁的意見反映相關施策。

創新溝通模式

聊天機器人－Y 義隨你問

信義為了能即時回答同仁在作業上或是組織相關政策的疑問，開發出專屬同仁的 AI 智能助理 - Y 義隨你問，為一款能夠隨時且立即回應同仁的問題，節省時間和人力成本的內部服務。自動化的過程除了加快資訊上的處理速度，同時降低錯誤率，未來當資料庫增加將會更全面回應同仁需求。在使用上，2022 年回答題數為 8 萬多題，信義提供科技小幫手，讓作業更省力。

人才培育與發展

401 404 405 SDG4 SDG5 SDG8

信義房屋以三大理念「以人為本、先義後利、正向思考」建構各項員工政策，將同仁視為重要的夥伴，兼顧各個面向均衡發展，形成正向循環。建立以同仁需求為核心的周延策略，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：在業務職方面，前六個月 5 萬保障薪，另外，信義獨有 30 天工作鑑賞期，創造勞雇雙方平等地位，在第一個月轉職則有 5 萬轉職金，讓新鮮人安心尋找未來方向。
- 多方面發展機會：信義在台灣、中國、日本、馬來西亞全球化佈局，且集團事業群方向多角化經營，新增永續觀光事業。
- 多元招募管道：經營更多招募管道以確保信義觸及更多不同專業的人才，因應未來趨勢，擴充組織人才能量，包容更多樣貌，聯合線下校園招募及線上直播工作說明會，雙向溝通企業理念及意見回饋，並且透過數位渠道對焦潛在人才。

校園大使吸引多元人才

信義招募全台大專院校同學，透過每季小聚及相關培訓，讓學生更認識信義房屋企業文化，同時，組織也透過實際交流聽取潛在人才對於職業的想法，提前實施議合。另一方面，也透過實際挑戰任務，讓學生提早接觸業界，了解未來所需職能，並累積社群經營的實戰經驗、提升能力。

校園深耕

為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

信義提供業師經驗，參與 104 人力銀行為大學開設課程，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。

全時實習生

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。

信義書院獎學金

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

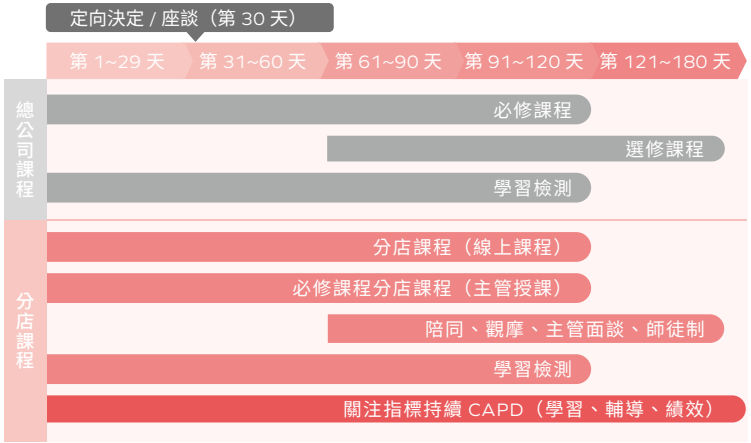
新人培訓

信義提供新人 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，設置專任講師團隊並隨時關注新人學習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、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) 。

從實習到穩定發展

就讀松山家商時，就時常思考未來該從事什麼工作，因緣際會得知雲林科技大學與信義房屋有一個產學合作計畫，加入該計畫後，大學即進入信義房屋實習一路到就業。公司給予新鮮人很好的環境，可以自由又安穩的發展自己，做業務就如同交朋友，可以認識到不同領域的人事物。實習是發覺自己潛能很好的方式也能找到興趣，每天充滿挑戰，生活充實。

蔡昀蓉｜雲林科技大學 財務金融系｜七年一貫實習生



教育訓練及時數統計

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，2022 年每人平均受訓時數 43.63 小時，因課程大多改為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讓教育訓練更靠近同仁需求。

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額外獲得，和同仁一起培養更多能力以適應時代變化。

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。

04 區部務研習營

為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，為期一年，透過主題研討、集眾志、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。

02 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。

03 店主管育成培訓

針對潛力業務人才辦理為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。

01 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，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。

信義學習地圖

百堂線上及實體課程，依課程深淺程度，歸納出不同職級的業務各有哪些必修和選修，以大學選課模式進行

信義房屋長期經營數位課程，2022 年，將超過百堂課程彙集成遊戲化的線上學習地圖，依課程深淺程度，歸納出不同職級的業務各有哪些必修和選修，以大學選課模式進行。透過學習地圖提升同仁專業職能之能力，並養成持續學習習慣，依職級劃分學習內容，讓業務同仁服務客戶之餘，持續充實專業能力。學習也因為不同職級需分層進階，信義提供相對應的培訓資源，包含每年上百堂線上及實體課程，替每一位同仁賦能。舉例來說，從試用期轉正、晉升專員後，必修課程包括如何說出吸睛的自我介紹、貸款相關知識等；主任職級則有網路社群經營教學、土地委託及法拍屋的知識等；到了專案經理職級，則有更深入的不動產市場分析等課程。在通識課程方面，所有同仁也都可以依自身需求及興趣，選修估價、都更危老、商業簡報、如何面對壓力、口語表達等課程當修課完成，不僅能領取積分徽章，還可以參加抽獎活動，職能培養之餘也增添一些學習樂趣。

合理報酬及升遷留任

薪獎制度

01 經營成果共享

三分之一稅後營業利益分配給同仁。

02 合理報酬

2022 年非擔任主管職務人數 4,590 人，增加 55 人，薪資平均數為 1,105 仟元較 2021 年減少 12.5%，薪資中位數為 801 仟元，減少 15.13%。

03 業務同仁薪制

以「導之以『義』而非誘之以『利』為原則，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。

04 幕僚同仁薪制

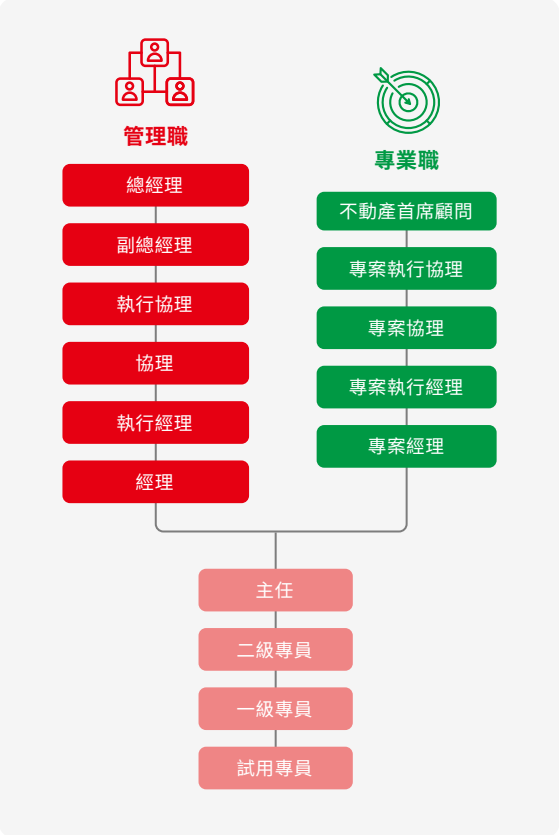
按「職位薪資核敘辦法」依所具專長能力、學經歷及參考市場薪資水準核敘。每年三月統一檢核全員薪資，並參考外部薪資調查、市場薪資水準調整政策。

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為 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為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；為增進員工工作歷練、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，以最大的努力為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

你不需要很厲害才能開始，但你需要開始才能很厲害

信義君子為信義房屋特有殊榮，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、生活中可說是達成 ESG 面向上的個人代表，在治理面向，業績為名列前茅；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，並關注各項永續發展目標。

未來亦將在自己的專業領域持續締造佳績，兼顧手心向下的發揮影響力，以自身的經驗分享帶動其他夥伴找回熱情、找回初衷；對社區則是帶著對工作和生活的熱情，持續感動身邊的每一個人。

中壢高中店 葉歆妤 專案經理

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，而幸福首重於同仁的健康身心，我們更新健康平台更符合使用者需求，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，2022 年共有 260 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。持續管理同仁健康數據，以此為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來掌握自身健康狀況。

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

健康促進方案：睡眠健康計畫

為照顧工作者身心健康，信義不僅提供優於法規的健檢福利，更針對可能引發同仁健康問題的議題進行盤點並規畫相對應的健康促進方案，近年來，因睡眠問題的發生率增高，若同仁發生此情形將對工作及生活產生較大的危害，信義為瞭解同仁的需求並且即早擬定因應對策，今年於同仁健檢時盤點同仁生活情形，以利為工作者提供量身訂作的教育訓練及相關改善睡眠品質計畫。

後疫情員工支持行動

1 持續維持衛生措施

- 加強清潔消毒頻率，公共區域及會議室提供消毒液，供使用者隨時保持環境清潔。
- 發放口罩減少感染病毒的風險。
- 彈性福利項目補助
- 疫苗假

2 心理健康支持

- 組織健康促進活動，例如健身課程、營養諮詢等，鼓勵同仁積極參與運動、飲食健康。

3 彈性工作安排

- 提供彈性工作安排，例如遠程辦公、彈性工作時間等。這些措施可以幫助員工更好地平衡工作和生活，減少因工作壓力而帶來的健康問題。
- 彈性工時，減少同仁在尖峰時刻交通移動產生群聚風險。

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，2022 年申請工傷假 2,477 天。辨識出重點照顧職安風險兩大塊為交通意外及三高疾病，有鑑於此，信義在分層管控上更注重業務同仁的交通安全意識宣導及安全帽補助，另外，健康管理中心將三高數據同仁列為高風險對象密切注意並規劃執行工作者健康計畫。可記錄之工傷率、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「職災狀況統計、工傷率、損工日數率、缺勤率」

職業安全衛生管理系統 403-1 403-2 403-4 403-5 403-8 SDG3

為增進工作者安全與健康，信義以職業安全衛生法規為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。

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

工作者參與、諮詢及溝通

職業安全衛生委員會

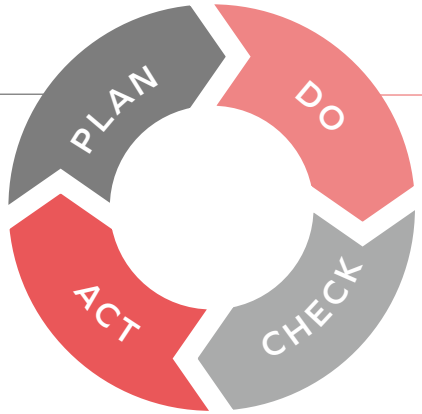
委員會人數共 7 人，其中員工代表共 4 人，每三個月開會一次，其中業務主管由人力資源部主管擔任。

勞資會議

設有勞、資代表各 8 名，共 16 人，女性代表合計 5 人。於 3 月、6 月、9 月及 12 月共召開四次，每次出席人數皆過半數。

周先生信箱、業務幕僚溝通平台

為匯集同仁及關係企業工作者之意見，做為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：**為求交通事故減少，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：**為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

為建立職業安全風險地圖，信義依據職業安全衛生法、ISO 45001 管理系統中風險鑑別及相關勞動法令，透過各式問卷、自主檢查及多向溝通管道評估，發現信義以三高疾病、交通意外為主要風險。主因係同仁飲食習慣和缺乏運動；另外則是外勤同仁佔全體員工 90%，交通事故發生率較高。若同仁在工作中判斷執行該作業有立即危害，可自行停止作業並至安全場所，向主管舉報危害狀況，協助其他工作者免於危難，信義規章辦法保障工作者不將因此遭受處分。信義規章辦法保障工作者度對工作危險性衡量，信義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分層行動如下：

鑑別方式	風險議題	原因	目標	預防措施	補救措施	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 • 優於法令健檢服務 • 設立專責單位「幸福健康管理中心」	• 經當事人同意後，定期提醒同仁持續關懷自身健康數據變化 • 台北醫學大學附設醫院駐點健康諮詢 • 協調安排合適職務調動	健檢率 92.8%
	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為必修課程 • 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	• 事故發生後定期關懷受傷同仁 • 協調安排職務工作 • 提供同仁資源協助眷屬	機車交通事故減少 13.42%

福利與退休制度 201-3 401-2 401-3 SDG8

信義房屋為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，使勞動力在最合適職務發揮。

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。

信義房屋將同仁視為家人，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，增加疫苗 / 防疫補助及全罩式安全帽補助，持續增加彈性福利項目給予同仁使用福利上的自由。

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

同仁滿意度回饋

信義房屋推出信福幣這項彈性福利覺得真的很有幫助，在福利上讓同仁掌握自主權可以靈活運用，不僅僅是照顧員工本身，更照顧到員工的家人，讓家人也能感受到信義的用心也很重要，有了家人的支持，對公司會更有認同感。

在現在的人生階段，主要會用在員工旅遊以及家人的健檢上，除了在工作上和夥伴保持良好的關係之外，家人的健康是目前最關注的焦點。尤其增加了長照補助之後，就讓信福幣更加完整，在福利中已經有“幼有所長”（子女托育及生育補助）、“壯有所用”（多元學習及各式訓練課程），現在再加上“老有所終”的項目，讓我們都能更放心的繼續和公司一起努力。

我的母親是使用在日間照護的項目，像是去上學一樣，每天都有很多項目，讓生活有了目標，且跟他人有更多的互動，也會減緩退化，讓老人家的退休生活可以更精采。這些項目可以協助員工照顧家人，讓員工無後顧之憂為企業貢獻所長，打造幸福職場！

高雄行政 鄭曉鳳

同仁媽媽 日間學校活動

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為扣繳之勞保局之個人退休金專戶。
- 退休同仁禮遇方案：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。

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，成為員工有力的後盾，兼顧工作與家庭平衡。

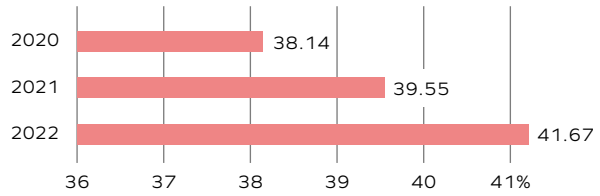
多元化雇用

賦權女性 405-1

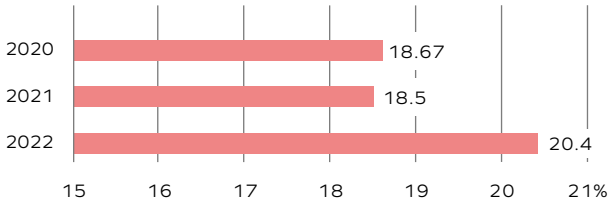
房仲業產業特性從業人員以男性居多，然近年來信義女性力量在部門溝通、多元化思維帶來的創新影響力逐漸發酵，信義在招募及晉升上不因性別產生不平等，女性同仁比例則持續成長，未來將發展更多家庭協助專案及數位能力培養，以利達成實質平等。

信義故事 https://csr.sinyi.com.tw/interactive/video.php

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 (55)1%　　台灣本地總員工數 (5,112)

退休回聘 401-3 404-1 405-2 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。

女性與男性年薪資報酬比（女：男）

職級	總薪	月薪	變動薪
高階主管（副總以上）	1：1.01	1：0.94	1：1.08
中、基層主管	1：1.15	1：1.2	1：0.95
一般同仁	1：1.23	1：1.15	1：1.47

生育獎勵及育嬰留職停薪

為刺激生育率，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 2022 年年底，累計 740 位同仁提出申請，共孕育 2,047 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。2022 年男性與女性的留任率皆達 75%(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、為人父母等不同階段所需之休假與協助。2022 年委員會接獲申訴一件，經由委員會及第三方單位調查後不予成立。

人權保護與樂活工作 2-23 2-24

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「以人為本」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為，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，2022 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，2022 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	2021	2022
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

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。

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。業務同仁及主管為適用勞動基準法 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：為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 125 個多元休閒社團，每一位夥伴皆可自活動中鍛鍊身心、培養多元興趣並促進同仁交流。信義房屋已連續三度獲頒教育部體育署「運動企業」認證標章，不僅有數十個運動社團，包括羽球、籃球、登山、壘球、排球、瑜珈、生存遊戲、核心肌群訓練等，都是員工自發成立。

信義房屋籃球聯盟集結信義房屋內對籃球有熱情的球友，希望透過提供正式且高品質的籃球賽事，讓球員安全的享受運動的樂趣，並且增進各球隊間之情誼。

羽球、慢壘比賽由各單位分別組成數支球隊，透過比賽使身心得到適當放鬆，並可培養團隊合作默契及凝聚團隊向心力。福委會更提供社團每季社團活動補助金，以鼓勵本公司及子公司同仁在工作之餘，從事正當及健康的休閒活動，減輕同仁工作及家庭上的壓力。