

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司 企業社會責任實務守則 差異情形及原因									
	是	否	摘要說明										
一、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	V		本公司就企業社會責任重大性原則，進行重要議題之相關風險評估，並依據評估後之風險，訂定相關風險評估政策如下： <table><tr><th>重大議題</th><th>風險評估項目</th><th>風險管理政策或策略</th></tr><tr><td>環境</td><td>氣候變遷與環境保護</td><td>本公司致力於環境保護，積極因應客戶需求研發各式綠色創新服務，民國109年持續推出「DiNDON智能賞屋」等綠色創新服務，既提升客戶服務效率與品質、讓服務更即時，更大幅減少行銷用紙及廢棄物、降低對環境衝擊，也降低服務作業成本，進而大幅提高企業競爭力。同時，本公司積極推動各項環境相關查證，並於民國109年取得ISO 14064-1溫室氣體查證聲明書、ISO 14046水足跡查證聲明書、ISO 14001環境管理系統查證、ISO 50001能源管理系統查證。</td></tr><tr><td>社會</td><td>社會關懷與和諧</td><td>本公司以「信義人、信義公司、信義社會」為目標，長年推動「社區一家」計畫(獲得第9屆總統文化獎)，並透過信義志工的力量，深入台灣的偏遠鄉鎮，有計劃地引導社區改變為里仁為美的居住環境。本公司以先義後利的理念，滿足社區居民居住方面之各類需求，深耕社區服務，讓社區因為有信義而更好。</td></tr></table>	重大議題	風險評估項目	風險管理政策或策略	環境	氣候變遷與環境保護	本公司致力於環境保護，積極因應客戶需求研發各式綠色創新服務，民國109年持續推出「DiNDON智能賞屋」等綠色創新服務，既提升客戶服務效率與品質、讓服務更即時，更大幅減少行銷用紙及廢棄物、降低對環境衝擊，也降低服務作業成本，進而大幅提高企業競爭力。同時，本公司積極推動各項環境相關查證，並於民國109年取得ISO 14064-1溫室氣體查證聲明書、ISO 14046水足跡查證聲明書、ISO 14001環境管理系統查證、ISO 50001能源管理系統查證。	社會	社會關懷與和諧	本公司以「信義人、信義公司、信義社會」為目標，長年推動「社區一家」計畫(獲得第9屆總統文化獎)，並透過信義志工的力量，深入台灣的偏遠鄉鎮，有計劃地引導社區改變為里仁為美的居住環境。本公司以先義後利的理念，滿足社區居民居住方面之各類需求，深耕社區服務，讓社區因為有信義而更好。	無
重大議題	風險評估項目	風險管理政策或策略											
環境	氣候變遷與環境保護	本公司致力於環境保護，積極因應客戶需求研發各式綠色創新服務，民國109年持續推出「DiNDON智能賞屋」等綠色創新服務，既提升客戶服務效率與品質、讓服務更即時，更大幅減少行銷用紙及廢棄物、降低對環境衝擊，也降低服務作業成本，進而大幅提高企業競爭力。同時，本公司積極推動各項環境相關查證，並於民國109年取得ISO 14064-1溫室氣體查證聲明書、ISO 14046水足跡查證聲明書、ISO 14001環境管理系統查證、ISO 50001能源管理系統查證。											
社會	社會關懷與和諧	本公司以「信義人、信義公司、信義社會」為目標，長年推動「社區一家」計畫(獲得第9屆總統文化獎)，並透過信義志工的力量，深入台灣的偏遠鄉鎮，有計劃地引導社區改變為里仁為美的居住環境。本公司以先義後利的理念，滿足社區居民居住方面之各類需求，深耕社區服務，讓社區因為有信義而更好。											

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司 企業社會責任實務守則 差異情形及原因			
	是	否	摘要說明				
			<table><tr><td>公司治理</td><td>法令遵循與透明資訊</td><td>致力於落實公司治理，將「誠信倫理」核心價值深植董事會及全體員工，並落實於公司營運各環節。以「持續走在法令之前」自我期許，保障股東知的權利，精進董事會效能及多元化、設置席次超過1/2之獨立董事席次及設立公司治理主管，持續精進公司治理作為，以成為公司治理標竿企業為目標。</td></tr></table>	公司治理	法令遵循與透明資訊	致力於落實公司治理，將「誠信倫理」核心價值深植董事會及全體員工，並落實於公司營運各環節。以「持續走在法令之前」自我期許，保障股東知的權利，精進董事會效能及多元化、設置席次超過1/2之獨立董事席次及設立公司治理主管，持續精進公司治理作為，以成為公司治理標竿企業為目標。	
公司治理	法令遵循與透明資訊	致力於落實公司治理，將「誠信倫理」核心價值深植董事會及全體員工，並落實於公司營運各環節。以「持續走在法令之前」自我期許，保障股東知的權利，精進董事會效能及多元化、設置席次超過1/2之獨立董事席次及設立公司治理主管，持續精進公司治理作為，以成為公司治理標竿企業為目標。					

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司 企業社會責任實務守則 差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
二、公司是否設置推動企業社會責任專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及向董事會報告處理情形？	V		「全面倫理管理委員會」(Total Ethical Management Committee, TEM委員會)，是本公司內部最高階的企業社會責任推動組織，由董事長、董事、總經理、副總經理等高階主管組成，統籌全公司企業社會責任和永續發展方向的策略與目標擬定，並定期檢視績效和目標達成進度。此外，亦引領各部門解決企業倫理相關問題，落實流程改造。 TEM委員會定期向董事會報告永續推動計畫，並由董事會監督各項計畫，以確保將企業永續落實於營運每一環節，維護利害關係人權益。TEM委員會由策略長室擔任管理單位。集團策略長於民國109年12月向董事會報告本公司於民國109年企業社會責任和永續發展在利害關係人各面向之推動落實情形，以及民國110年預計推展計畫。 「TEM委員會」運作模式與成效： 1. 統籌全公司企業社會責任和永續發展方向的目標和擬定； 2. 每年底向董事會報告ESG(環境environment、社會social、公司治理governance)績效及未來策略目標； 3. 負責蒐集彙整利害關係人之意見，並鑑別與管理ESG所產生的影響、風險和機會； 4. 每季進行ESG績效和目標達成度檢視； 5. 永續報告書之編撰及呈報董事會審核發行； 6. 協助與利害關係人對話； 7. 集團永續發展之核心； 8. 決議集團重大風險與風險負責人(Risk Owner)，控管與監督風險情況。風險負責人由高階主管擔任，負責辨識風險議題並與風險管理執行單位討論承接管理目標，以強化集團內跨事業、跨部門之管理與後續監督，使資源可以更有效運用來統籌控管。 集團永續發展之核心政策與成效皆已揭露於本公司投資人關係網站： http://www.sinyi.com.tw/info/i_5_1_csr.php 以及信義企業永續網：http://csr.sinyi.com.tw/index.php	無
三、環境議題				
(一) 公司是否依其產業特性建立合	V		本公司為房屋仲介業，對環境產生之衝擊遠低於一般製造業，但仍於「信義企業集團行為守則」中	無

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司 企業社會責任實務守則 差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
適之環境管理制度？			明文規範環境保護相關行為守則，並定期向同仁宣導綠能相關知識，以加強同仁在工作及生活中對於綠色環保之重視與落實，包含(1)要求需做好資源回收工作；(2)鼓勵同仁養成隨手關燈習慣；(3)除特殊情形外，分店招牌每日需於晚上十點前熄燈；(4)總部大樓會議室設置自動感應開關燈系統，亦於每日中午熄燈1小時、晚上7點則由系統自動關燈，避免不必要的浪費；(5)夏日冷氣亦設定於26度，同仁於晚上及假日有加班需求者，需事先提出空調系統申請。本公司導入ISO 14064-1溫室氣體盤查輔導；民國105年獲得PAS 2050服務碳足跡盤查認證及服務碳足跡標籤，通過ISO 50001能源管理系統查證；民國106年提早達成碳標籤宣告之目標，取得減碳標籤，亦通過ISO 20121永續性活動管理系統查證；民國107年取得PAS 2060碳中和查證聲明書、ISO 14046水足跡查證聲明書、ISO 14001環境管理系統查證。本公司每年持續進行環境相關查證，民國109年不僅通過前述各項環境查證，亦因提前達成碳標籤減量承諾而通過環保署碳標籤及減碳標籤展延。	
(二) 公司是否致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	V		本公司雖非製造業，但以身為服務業的環保尖兵自許。本公司加入環保署與台北市環境保護局『民間企業與團體綠色採購意願』行列，共同推動綠色採購，各分店及總部大樓裝潢採用環保材質及省電節能高效率之燈具及變頻空調，並持續推動水資源節約計畫、印表機印量控管及列出輸出以識別證管控、增加總部大樓頂樓綠色植被等措施，另亦積極推行全面契據E化採用視訊簽約及綠色創新服務研發(如一定比例紙本派報改為電子媒體投放)，有效節省紙張印刷並大幅提升服務效率。民國100年~109年累計綠色採購金額約三億元。 本公司之部分子公司為建設公司，於大陸及台灣推出嚴選建案，承襲信義立業之精神，亦致力於提升資源之利用效率，因此，推出之建案均採用「建築資訊模型」(Building Information Modeling，簡稱BIM)進行設計構圖，以大量地減少設計階段以及後續承造廠商興建時發生的錯誤，並降低對於環境資源之衝擊。	無
(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取氣候相關議題之因應措施？	V		因應當前國際社會面對的「氣候變遷」已演變為「氣候緊急狀態」，本公司透過內外部溝通管道蒐集利害關係人關切議題，進行風險分析並探索發展契機。為了與外界共同面對氣候危機帶來的劇變，本公司董事會作為風險管理最高監督單位，遂將氣候變遷納入企業永續經營重大風險之一，參照「TCFD架構」，鑑別出氣候變遷對企業經營之風險與機會、分析財務面與非財務面	無

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司 企業社會責任實務守則 差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			影響，制定永續策略及環境目標並規劃因應措施、積極落實各項綠色節能方案。透過每年由外部機構查證機制進行成效評估，藉此更系統化推動綠色事務，將綠色節能行動再升級。 1. 氣候變遷對企業經營風險與機會之評估與因應 本公司鑑別氣候變遷風險驅動因子，包含「極端天氣事件：天然災害、平均溫度上升」、「外部倡議與法規：溫室氣體減量承諾、水資源減量承諾、CDP碳揭露、再生能源交易」、「科技：低碳服務改變客戶服務模式」與「市場：客戶行為改變」，分析財務面與非財務面的各項影響，探索可能的機會、制定永續策略及環境目標並規劃因應措施。 2. 永續原則與策略主軸 本公司將氣候變遷納入企業永續經營重大風險之一，呼應聯合國永續發展目標(SDGs)制定永續原則：「身為環保尖兵的服務業」，並遵循永續原則展開兩大策略主軸：「低碳服務」與「生態效益」，除從中探索企業機會外，更積極因應客戶需求研發各式綠色創新服務。 3. 永續目標 因應「氣候緊急狀態」下氣候變遷挑戰所衍生轉型契機，本公司期許帶領客戶邁向低碳綠色經濟轉型，以減緩氣候衝擊。為具體實踐並暢行永續之路，積極推動相關事務，訂定綠色管理策略目標：(1)以2017年為基準年，「服務碳足跡-每筆不動產仲介服務碳排放量」每年減少1%、「人均碳排放量(類別1和類別2)」每年減少1%、「人均用水量」每年減少1%；(2)以2017年為基準年，在2030年達成「服務碳足跡-每筆不動產仲介服務碳排放量」減少35%、「人均碳排放量(類別1和類別2)」減少25%、「人均用水量」減少30%；(3)在2030年綠電使用量達10%。 4. 行動方案與期程 本公司強化面對「氣候緊急狀態」挑戰與衝擊的調適韌性，開展各項行動方案並研議執行期程。在低碳服務方面，每年持續進行服務碳足跡查證，並優化客戶服務APP，減少交通運輸碳排放；在生態效益方面，持續推動組織碳中和「零碳門市」計畫、每年進行組織型環境查證(溫室氣體、水足跡、能源管理系統、環境管理系統)、推廣社區永續環境教育與環境復育	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司 企業社會責任實務守則 差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			(信義學堂、社區環境講座、淨灘)活動、實踐「循環經濟-推出借用物品服務」、持續研發綠色行銷工具以減少紙張耗用、參與國際永續環境倡議(CDP、SBTi)。 本公司氣候變遷風險與機會分析之詳細說明，已揭露於本公司企業社會責任網站： http://csr.sinyi.com.tw/environment/risks-opportunities.php	
(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定公司節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V		本公司以環境保護作為企業永續經營之重要基礎，我們在環境保護面向關注二大主軸：「低碳服務」及「生態效益」。透過整合內外部資源投入，推廣環境保護價值與理念，發揮企業影響力，提升企業機會與產業競爭力，達成2030年「每筆不動產仲介服務碳排放量減少35%、人均碳排放量減少25%、人均用水量減少30%；基準年：2017年」目標。 1. 本公司自導入ISO 14064-1溫室氣體查證、碳足跡查證、ISO 50001能源管理系統查證、PAS 2060碳中和查證、ISO 14046水足跡查證及ISO 14001環境管理系統查證後，每年仍持續進行前述各項查證。本公司於民國109年不僅通過ISO 14064-1溫室氣體查證、ISO 14067碳足跡查證、ISO 14046水足跡查證、ISO 14001環境管理系統、ISO 50001能源管理系統查證；更因民國108年服務碳足跡超過減碳承諾比例，於民國109年通過行政院環保署碳標籤及減碳標籤展延。此外，為響應國際環境倡議，本公司於民國109年參與碳揭露專案 (Carbon Disclosure Project，CDP) 氣候變遷問卷獲得A-成績。本公司民國109年及民國108年度溫室氣體盤查(http://csr.sinyi.com.tw/environment/greenhouse-gases.php)、水資源管理(http://csr.sinyi.com.tw/environment/water-resources.php)及廢棄物管理(http://csr.sinyi.com.tw/environment/waste.php)情形，已揭露於本公司企業社會責任網站。 2. 公司節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策： (1)透過碳足跡盤查，我們發現服務用紙在買賣交易的碳足跡佔比最高，因此我們以減少服務用紙量作為綠色目標之一。透過此模式所發展出的創新，不只減少營運成本，同時每筆交易也因為碳排放的減少而對社會環境有所貢獻，是個雙贏的策略模式。在此	無

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司 企業社會責任實務守則 差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			策略下，本公司推出了互動看屋、數位派報、Top Agent App、社群平台生活圈(TG、Line@、FB粉絲團)、DiNDON智能賞屋服務等，既提升客戶服務效率與品質、讓服務更即時，更大幅減少行銷用紙及廢棄物、降低對環境衝擊，同時也降低服務作業成本，進而大幅提高企業競爭力。 (2)台灣名列世界最缺水國家前20名，即使房仲業非屬於高用水行業且水資源耗用主要為同仁日常使用，但本公司因應利害關係人對用水課題重視，將水資源列入重要議題，增加對應重大主題並持續關注全球水資源管理發展趨勢。透過每年定期盤查，持續追蹤管理並掌握水資源對公司營運風險影響與發展機會。本公司非屬高用水行業，用水量主要供大部分為同仁日常使用，少部分為來訪客戶使用，並未有生產製程所產生的廢汙水，但仍持續推動水資源節約計畫，包含採購省水標章之產品如水龍頭、馬桶等，並執行水龍頭出水量減量措施，以減少水資源之浪費。為確保用水安全，亦定期進行水質檢驗、查檢並維護管路。藉由管理水資源使用數據，並通過ISO 14046:2014水足跡查證，展現本公司對水資源管理之重視。為持續提升水資源使用效率，本公司重新訂定用水減量目標，期望2030年人均用水量能再減少30%(基準年：2017年人均用水量為18.65度)。 (3)本公司透過每年ISO 14001環境管理系統與ISO 50001能源管理系統查證，通盤檢視以找出公司精進的方向與機會、調整環境管理方案和目標，持續推動老舊設備汰換與節能設備更新，採購更具環保效能的辦公室設備，引進可視化服務和空調及照明控制，裝置省水設備並定期查檢，掌握能源資訊達成最佳能源使用。民國108年總部大樓實施冰水主機汰換及冰水機組連鎖控制系統最佳化、民國109年於示範門店裝設智慧能源管理系統；此外，近兩年更於全面落實持續汰除耗能冷氣設備為節能機種，期望藉此符合利害關係人對環境面向之關注、協助公司提升環境績效、減少環境災害風險與負面衝擊，促進公司永續發展，達成保護環境之目標。 (4)本公司自導入ISO 20121永續性活動管理系統查證後，民國109年由示範門店在桃園市	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司 企業社會責任實務守則 差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			復興區比亞外部落舉辦「部落節電活動」，期望將節能減碳理念傳達到部落，協助部落汰換老舊耗能燈具為環保節能燈具；期以示範門店為始，在參與者心中播下活動永續觀念的種子；對內期盼藉此帶動所有信義分店籌辦活動時皆能依循永續精神及永續條款、準則，全程考量利害關係人所關切的議題；對外發揮信義影響力，向客戶、同仁、供應商、社會大眾等利害關係人宣導永續發展觀念與意識，確保永續消費與生產模式，讓永續觀念種子成長茁壯。 (5)為了將環保永續價值積極向外發揚，本公司藉由分店發展社區環保綠色服務，鼓勵同仁從服務過程檢視社區住戶所需、發揮綠色創意，如環保搬家、環保回收活動、舊物循環利用減廢等方案，幫助社區綠化環境，提升生活品質，從分店擴散在地共好精神。此外，本公司亦動員同仁化身為信義志工，從事淨灘、清理埤塘等廢棄物清理，並且透過「社區一家計畫」，鼓勵各社區提出綠色環保提案，藉此美化在地環境，與社區居民共享綠色生活。 (6)在廢棄物管理方面，由於本公司為服務業，廢棄物主要為日常營運廢棄物，並未有製造過程的有毒廢棄物，因此廢棄物管理非本公司之重大性議題。惟本公司仍致力於廢棄物減量工作，全面落實用餐後廚餘回收及其他各項資源回收，由專業清潔回收公司統一處理，為地球環保盡一份心力。	
四、社會議題				
(一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？	V		本公司自成立以來，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，並公布於本公司網站，請詳：https://res.sinyi.com.tw/file/investors/13.信義房屋人權承諾.pdf。信義企業集團守則亦明確表示信義係每位同仁因共同的理念、文化所凝聚而成為重要的企業價值，每位同仁在信義皆有平等機會，不因種族、性別、信仰、婚姻、國籍而有任何形式之歧視，信義在員工相關政策上	無

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司 企業社會責任實務守則 差異情形及原因												
	是	否	摘要說明													
			落實平等及自由原則，達成以人為本的理念實踐。此外，本公司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，均能獲得公平有尊嚴對待。 基如上述，本公司之人權管理政策及具體方案如下： <table><tr><th>人權管理政策</th><th>具體方案</th></tr><tr><td>提供安全與健康的工作環境</td><td> - 詳第 5-24 頁勞資關係之「工作環境與員工人身安全的保護措施」相關說明。 - 同仁健康守護專責單位：幸福健康管理中心。 </td></tr><tr><td>協助員工維持身心健康及工作生活平衡</td><td> - 推行「EAP 同仁協助方案」。 - 中午休息 1.5 小時，給予同仁充足午休時間。 - 公費健康檢查。 - 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。 - 推行彈性工時制度。 - 醫師駐診為同仁健康把關。 </td></tr><tr><td>落實高薪資、高發展、高關懷的「三高」政策</td><td> - 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。 - 實施師徒制，以手心向下的理念提攜新人。 </td></tr><tr><td>依法進行聘僱流程，杜絕不法歧視問題</td><td> - 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。 - 業務新人需均參加職場平權課程 </td></tr><tr><td>禁止強迫勞動、恪遵當地政府勞動法令</td><td> - 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。 </td></tr></table>	人權管理政策	具體方案	提供安全與健康的工作環境	- 詳第 5-24 頁勞資關係之「工作環境與員工人身安全的保護措施」相關說明。 - 同仁健康守護專責單位：幸福健康管理中心。	協助員工維持身心健康及工作生活平衡	- 推行「EAP 同仁協助方案」。 - 中午休息 1.5 小時，給予同仁充足午休時間。 - 公費健康檢查。 - 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。 - 推行彈性工時制度。 - 醫師駐診為同仁健康把關。	落實高薪資、高發展、高關懷的「三高」政策	- 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。 - 實施師徒制，以手心向下的理念提攜新人。	依法進行聘僱流程，杜絕不法歧視問題	- 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。 - 業務新人需均參加職場平權課程	禁止強迫勞動、恪遵當地政府勞動法令	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。	
人權管理政策	具體方案															
提供安全與健康的工作環境	- 詳第 5-24 頁勞資關係之「工作環境與員工人身安全的保護措施」相關說明。 - 同仁健康守護專責單位：幸福健康管理中心。															
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	- 推行「EAP 同仁協助方案」。 - 中午休息 1.5 小時，給予同仁充足午休時間。 - 公費健康檢查。 - 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。 - 推行彈性工時制度。 - 醫師駐診為同仁健康把關。															
落實高薪資、高發展、高關懷的「三高」政策	- 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。 - 實施師徒制，以手心向下的理念提攜新人。															
依法進行聘僱流程，杜絕不法歧視問題	- 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。 - 業務新人需均參加職場平權課程															
禁止強迫勞動、恪遵當地政府勞動法令	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。															

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司 企業社會責任實務守則 差異情形及原因																																		
	是	否	摘要說明																																			
			<table><tr><td>與供應商合約訂有人權條款， 並落實實地稽核</td><td>· 民國 109 年度所有重點供應商均全面簽訂永續條款。</td></tr></table> 為深耕員工對於自身權益的了解，協助維持身心健康及工作平衡，執行新進人員全面落實教育訓練，民國109年度相關訓練時數及人次如下： <table><tr><th rowspan="2">議 題 相 關 課 程</th><th colspan="2">新進人員訓練</th><th rowspan="2">每次時數(小時)</th></tr><tr><th>總計時數(小時)</th><th>總人次</th></tr><tr><td>人事薪獎福利</td><td>91.5</td><td>1,347</td><td>1.5</td></tr><tr><td>認識信義經營理念</td><td>45.0</td><td>1,548</td><td>1.0</td></tr><tr><td>職場健康管理</td><td>30.5</td><td>1,457</td><td>0.5</td></tr><tr><td>合計</td><td>167.0</td><td>4,352</td><td></td></tr></table> 為全面落實提升同仁職業安全觀念，特別邀請客座教授講授機車交通安全法規及原則說明，並列為必修項目，相關訓練時數及人次如下： <table><tr><th>議題相關課程</th><th>每次時數</th><th>新進人員訓練</th><th>在職人員訓練</th></tr><tr><td rowspan="2">職業安全衛生管理</td><td rowspan="2">1</td><td>人次</td><td>人次</td></tr><tr><td>569</td><td>4,780</td></tr></table> 本公司嚴格遵守政府相關法規規定，落實勞工法令，保障同仁權益，除依法每季召開勞資會議外，同仁亦可透過單位內或跨單位之溝通平台提出想法及建言，達到充分溝通及有效解決問題之目的。	與供應商合約訂有人權條款， 並落實實地稽核	· 民國 109 年度所有重點供應商均全面簽訂永續條款。	議 題 相 關 課 程	新進人員訓練		每次時數(小時)	總計時數(小時)	總人次	人事薪獎福利	91.5	1,347	1.5	認識信義經營理念	45.0	1,548	1.0	職場健康管理	30.5	1,457	0.5	合計	167.0	4,352		議題相關課程	每次時數	新進人員訓練	在職人員訓練	職業安全衛生管理	1	人次	人次	569	4,780	
與供應商合約訂有人權條款， 並落實實地稽核	· 民國 109 年度所有重點供應商均全面簽訂永續條款。																																					
議 題 相 關 課 程	新進人員訓練		每次時數(小時)																																			
	總計時數(小時)	總人次																																				
人事薪獎福利	91.5	1,347	1.5																																			
認識信義經營理念	45.0	1,548	1.0																																			
職場健康管理	30.5	1,457	0.5																																			
合計	167.0	4,352																																				
議題相關課程	每次時數	新進人員訓練	在職人員訓練																																			
職業安全衛生管理	1	人次	人次																																			
		569	4,780																																			

(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施 (包括薪酬、休假及其他福利等)，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	V	本公司以「三高」思維打造優質薪獎環境的「高薪資」，創建多元服務事業的「高發展」，規劃幸福職場的「高關懷」。本公司民國108年首創發行內部數位貨幣「信福幣」，讓同仁自行選擇使用符合需求的福利，同時，亦提高每位同仁的福利預算，自選福利除原有項目外，像是學習成長、健康維護、家庭照顧、環境保護等項目，更放大倍率鼓勵同仁均衡發展，讓同仁有彈性與空間打造自己的幸福。本公司期待透過這個制度的實施，提升同仁對公司之組織認同及滿意度，並能更專注於工作表現，完成自己與客戶的家業夢想。 1. 薪酬：本公司之年終獎金制度係將本公司之稅後營業利益1/3為基礎，於考量其年資與年度績效考核情形後，分配予全體同仁，以激勵所有同仁共同為本公司目標努力。員工酬勞則係依本公司章程規定，於本公司當年度獲利不低於1%計算之。除經理人之薪酬制度詳如第3-16頁外，其餘同仁之主要薪獎制度如下： (1) 業務同仁部分：本公司對於新進業務同仁提供每月5萬元之保障，為期6個月，使其安心學習、落實服務基本功。對於正式業務同仁係採高薪低獎制度，避免業務同仁追求高比例獎金而從事損及客戶權益之行為；業務及分店盈餘獎金除個人獎金外，並設置一定之比例為團體獎金，以鼓勵業務同仁及主管注重合作分工精神。為激勵分店業務人員向上成長及在本公司長期發展，另設置績優業務同仁留任獎金，於年度終了後達到一定業績標準者，得於繼續於本公司服務滿二年後領取留任獎金。民國109年度為引領同仁服務更多客戶，新增其他指標提供同仁更多機會爭取留任獎勵金，期望認同信義理念的同仁，能夠長期留任與公司共同成長。 (2) 幕僚同仁部分：其薪酬係根據同仁所任之職責、職務、特殊專業能力及物價指數等各面向規劃。本公司每年均參與市場薪酬調查，每年度參考市場薪資水準及公司整體獲利狀況，視同仁之績效表現，依本公司「幕僚同仁年度薪資調整及晉升提報作業要點」進行晉升與調薪作業。 2. 休假及其他福利：本公司之休假制度主要係依勞動基準法訂定；其他福利除上述之「信福幣」外，亦鼓勵同仁在本公司完整職涯並成就人生身分的轉換，不分性別皆有二胎生育補助新台幣12萬元，表現優異之同仁亦得被提名參加公費海外獎勵旅遊。此外，所有同仁購售屋亦享有仲介服務費優惠，如購買集團子公司興建之建案房屋，亦享有員工價格優惠等福利。相關員工福利請詳第5-19頁「勞資關係」之說明。	無
(三) 公司是否提供員工安全與健康之	V	本公司除法定勞健保外，並為同仁投保團體保險。此外，本公司提供兩年一次免費健康檢查，	無

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司 企業社會責任實務守則 差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？			40歲(含)以上正式同仁則每年提供一次健康檢查，並且鼓勵同仁成立多項社團活動及給予經費補助，同時持續推動「EAP員工協助方案」。 此外，本公司定期舉辦人身及意外災害安全講習，提供員工安全與健康之工作環境，包括提供必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工安全與健康之危害因子及對員工定期實施安全與健康教育訓練，以預防職業上災害及建構安全的職場工作環境。主要措施如下： 1. 推出「信義躍健康」、四大預防計畫等健康專案，民國109年度舉辦之講座與活動請參考第5-19頁員工福利相關說明。 2. 優化勤假等各項制度，樂活工作。 (1) 監控分析工時狀況，降低過勞風險。 (2) 落實三節休假政策：實施全台分店三節休假新政策，工作生活平衡。 (3) 辦理志工家庭野餐日，結合公益活動提升員工向心力。 3. 人身安全暨設施設備保全： (1) 成立職業安全衛生委員會，並設置職業安全衛生管理員，依照法規及證照需求每年受訓至規定時數，職業安全衛生業務主管則由人力資源部主管擔任。 (2) 制定「分店門市突發事件緊急應變流程」、配發隨身警報器予女性經紀人及分店秘書，且分店等營業處所均裝有24小時保全監視系統；針對因輪值夜歸同仁交通費用補助。 (3) 每半年定期舉辦消防安全講習；每月於月會播放交通安全法規宣導短片；每季發信宣導全員及各單位注意用電安全；利用定期會議及郵件宣導工作安全及性騷擾防治措施。 (4) 原每年一次進行新任店長及新進秘書自動體外心臟除顫器(AED)及CPR教育訓練，因COVID-19疫情影響，避免群聚實體課程，民國109年暫停舉辦。 (5) 新進同仁職場健康及工作安全教育訓練。 (6) 全面加裝分店樓梯止滑條，各分店均配有滅火器。 4. 打造綠色健康職場：	

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司 企業社會責任實務守則 差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			(1) 設置公司內部溝通使用之app，並開闢「幸福園地」，每月發表數篇關於職場健康-身心健康及紓壓等文章。 (2) 於公司內網設置個人化之「健康管理中心」，提供歷年之健檢紀錄，讓同仁隨時記錄健康數據等資料。 (3) 持續塑造健康職場環境，如無毒裝潢、每季定期消毒等。 (4) 取得相關認證： I. 行政院衛生福利部國民健康署「健康職場自主認證健康促進標章」(認證有效期間：108/01-110/12)。 II. 臺北市政府衛生局「優良哺乳室認證」展延(認證有效期間：106/9-110/8)。 III. 舉辦各類球類活動與運動，獲教育部體育署頒發「運動企業認證」。	
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		本公司提供完整的培育系統，對各級主管與同仁皆規劃完整的職能訓練，包含新人訓練、專業進階訓練、店組主管訓練、區部主管訓練等，民國110年亦針對各級幕僚同仁規劃訓練課程，協助同仁透過多元學習方式持續學習成長，並導入企業倫理的信念發展相關訓練課程，培養同仁關鍵能力。除實體課程外，並透過「e-Learning」數位學習平台讓同仁隨時隨地可以進行線上學習，提升相關本職學能。除此之外，為配合組織發展，提升同仁職務所需之相關能力，同仁在外進修符合一定條件亦可申請學費半額之補助。同仁亦可針對提升工作能力的外訓課程提出申請，由公司進行派訓或給予半數之訓練費用補助。 為協助學生在畢業前即做好充分準備，同時拓展延攬優秀人才機會，本公司與多所重點經營學校簽立產學合作計劃備忘錄(MOU)，整合共用資源，建立標竿企業之專業教育平台，發揮知識獲取、創造、流通的功能，MOU合作內容除原有的「營業員專班」，將與學校及內政部核可之營業員訓練機構合作，融合不動產營業員資格取得專業訓練課程及職場實務模擬體驗，協助在校生了解業界實態，藉由「全時實習生計劃」，讓實習生可獲得從態度、理念到實務面的體驗學習，了解房地產仲介業務之流程，並負責處理客戶服務作業，提供優於政府與一般企業實習的職場體驗計畫，本公司另外推展：(1)產學合作專案、(2)校園活動贊助、(3)應屆畢業生說明會、	無

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司 企業社會責任實務守則 差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			(4)校園徵才博覽會、(5)校園領袖茶會等計畫，讓同學提前與企業接軌，藉以紮根人才培訓。	
(五) 對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者權益政策及申訴程序？	V		1. 本公司嚴格遵守政府相關法規規定，內部制訂行銷廣告刊登相關作業辦法，並編製「廣告審查基準手冊」供人員遵循，部分行銷文件並需經本公司客戶服務部審查後，方得以對外行銷；此外，現今行動設備普及，行銷方式已從傳統紙本走向以數據、影片、直播等各式數位行銷方式吸引客戶，為使同仁遵循廣告行銷法令，將數據影片等多媒體廣告納入審查基準，確保多元廣告行銷之適法性。本公司要求業務同仁需誠實對待客戶，不得有虛偽隱瞞等情事，若違反相關規定，則進行違規處分並公告於公司內部網站周知，使其他同仁以資警惕。 2. 為保護個人資料，亦針對向當事人蒐集、行銷、利用、處理、建檔、刪除、銷毀等程序加以明訂外，公司內部亦成立個人資料保護組織，專司資料保護與遵守個人資料保護法相關具體施策之落實執行，使公司各階層人員均能熟悉各項規定及相關法令。 3. 本公司及其子公司主要為房屋仲介服務業，服務本身與客戶之健康與安全較無直接關係，惟介紹予客戶之房屋物件前，需針對該物件進行不動產調查，確定該建物是否有結構安全之虞，並且利用資料庫或派人進行查檢，了解是否氯離子或輻射過高之虞、該建物或其社區是否發生非自然身故事件及其週遭嫌惡設施狀況，並充分記錄於不動產說明書中，且要求業務同仁詳實講解不動產說明書，以維護客戶之權益與購入後之居住品質，不動產說明書之記載符合內政部發布之「不動產說明書應記載及不得記載事項」之規定；從事一手房之預售時，亦依「預售屋買賣定型化契約應記載及不得記載事項」進行銷售，且要不得有廣告不實之情事。部分子公司為不動產開發業，對於房屋建築之材料與施工品質均需維持一定之品質，堅持提供完整的「建物生產履歷」，嚴禁偷工減料之情事。建築設計時，亦需考量通風換氣情形，打造良好的居住環境。 4. 受到新型冠狀病毒疫情的影響，本公司及子公司於民國109年初起，於提供服務或銷售不動產時，均落實配戴口罩、進出量體溫及消毒等防疫工作，並提供口罩予客戶使用，以保護客戶之健康。另外亦在社區服務上提出多項方案，像是居家消毒、清消用品提供、製作手工皂等，提倡防疫知識並且為社區提供更良好防疫環境。 5. 本公司為了解客戶對於服務的感受且服務量提高，為服務品質必須優良穩定，將提升並統一	無

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司 企業社會責任實務守則 差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			集團各單位服務能力，設置免付費0800客戶意見專線，及成立網路服務平台，以便客戶使用不同管道提供意見，廣納客戶的建言，協助客戶解決服務上的問題與需求，並訂定「信義房屋服務品質調查暨不滿意案件處理辦法」及「客戶資料管理辦法」，將各類調查方式、客情蒐集管道及各級客戶案件處理程序制度化，瞭解及處理客戶意見，以提升公司整體之服務品質，達成客戶滿意之目標。	
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	V		本公司依循國際法規，包括聯合國全球契約(人權、勞工、環境、反貪腐)、ISO9001等，以及公司經營理念作為供應鏈管理政策訂定之基礎，期許在提供市場產品與服務時，能與供應商共同創造、保護及促進經濟、社會、環境的永續發展，並能達成「與企業倫理有約」的供應鏈管理。除了訂定有「供應商永續條款」、「採購工作倫理準則」、「正當經營行為規範」、「企業社會責任自評表」，並透過現場訪視回饋表單評估重點供應商在ESG各面向的作為，不斷精進永續供應鏈管理，並協助供應商提升永續績效。民國109年度所有重點供應商均全面簽訂永續條款，在既有244家供應商中，落實檢核管理機制達219家，達成89.75%。	無
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製企業社會責任報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？				
本公司民國109年度出版之「2019信義房屋永續報告書」係委託BSI英國標準協會台灣分公司進行查證，取得獨立保證意見聲明書。經查證結果符合GRI準則：全面選項，和AA1000AS:2008及其2018年附錄標準之中度保證等級。亦與「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」及聯合國全球盟約、ISO 26000社會責任指引等國際標準相呼應。				
報告書管理方式如下：				
內部確認	☒ 由全面倫理管理委員會、各部門主管檢視各章節內容與資訊正確性			
	☒ 董事會檢視ESG績效與策略目標			
	☒ 稽核主管稽核資訊正確性			
外部確認	☒ 財務數據：【勤業眾信(Deloitte)】			
	☒ 環境數據：ISO 14001、ISO 14046、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 50001、PAS 2060【BSI 英國標準協會】 參與破揭露專案 (Carbon Disclosure Project , CDP) 氣候變遷問卷獲得A-成績。			

評估項目	運作情形			與上市上櫃公司 企業社會責任實務守則 差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			☒ 永續數據：AA1000AS:2008及其2018年附錄Type 1【BSI 英國標準協會】 ☒ 社會參與投入：【LBG倫敦標竿集團】 ☒ 永續活動：ISO 20121【BSI 英國標準協會】	
六、公司如依據「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」定有本身之企業社會責任守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形： 本公司為實踐企業社會責任，並促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展，於民國99年12月董事會通過訂定本公司「企業社會責任實務守則」，本公司已於民國106年1月經董事會通過修正該守則；復於民國109年1月再次修正該守則，已於民國109年5月提報股東常會，以強化企業社會責任之落實，將其納入公司管理與營運中。本公司定期依該守則檢視執行情形並據以改進，執行至今尚無差異情形。				
七、其他有助於瞭解企業社會責任運作情形之重要資訊： 本公司及子公司始終秉持「誠信」、「倫理」之經營理念，將「積極落實企業社會責任」內化成為我們的根本價值，維繫與各利害關係人間的和諧相處，多年來亦榮幸獲得各界諸多肯定。本公司於民國109年3年榮獲《GCSA全球企業永續獎》之「全球企業永續報告獎」(GCSA-Reporting)，同時更第六度獲頒《台灣企業永續獎》之「十大永續典範獎」、及第二度獲得「英文報告書獎白金獎」、「社會共融獎」、「氣候領袖獎」，今年亦獲頒「性別平等獎」、「不動產及營造業-白金獎」、最佳案例獎「樂齡友善-共好計劃」、「綠色房仲新思維」，一舉拿下九大獎項殊榮，更連續14年榮獲《天下雜誌》「天下企業公民獎」，及連續6年獲證交所公司治理評鑑「上市組排名前百分之五」。 各項獎項均顯示本公司及子公司長期本於「取之於社會、用之於社會」之核心理念，以推動企業社會責任為己任，並獲得社會認可。未來本公司及子公司將持續傳遞企業社會責任的核心價值，朝永續經營的目標邁進，致力成為全方位發展的全球化在地企業。其他更多有關資訊請參閱第貳單元、公司治理之榮耀紀實與本公司企業永續網(http://csr.sinyi.com.tw/)。				

