

5. 社會關懷

5.1 員工照顧

秉持「人本管理」理念，中鴻將員工視為公司最重要的資產，將員工照顧實踐於重視人權、公平的招募政策、薪酬管理與福利、員工訓練與發展、良好的員工關係及開放的多元溝通管道、完善的員工健康管理與安全的作業環境等各方面，建立以人為本的永續經營模式，落實「持續發展」之企業願景，及「秉持人本管理理念，妥善做好員工照護」之企業社會責任推動原則。

5.1.1 人力資源政策

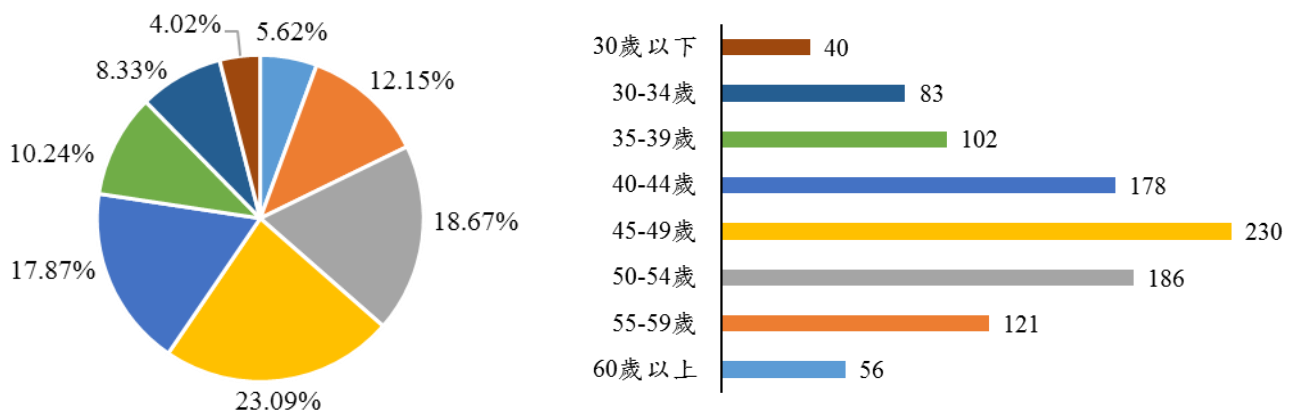
中鴻尊重員工，遵行人性化管理，提供公平合理的工作環境，相關勞動條件，均遵守政府相關勞動法規辦理，本公司尚未成立工會，但已制定「員工工作規則」，有關員工僱用、薪資、出勤、給假、獎懲、考核、遷調、職業災害補償及撫卹、離職、退休、性騷擾防治、福利及保險等事項皆已明訂其中，並報經主管機關准予核備，全體 100% 之員工均受其保障。

除依法保障員工各種假別，另提供優於法令規定之特准普通傷病假、喪假，及員工子女結婚時之主婚假。當同仁遇有服役、重大傷病、家庭重大變故及育嬰等需較長時間休假狀況時，得由員工自行申請留資停薪，以兼顧個人與家庭照顧的需求。2016 年育嬰留資停薪結束後應復職人員 1 人(男性)，回任率 100%，申請育嬰留資停薪 2 人(女性)，復職人員截至 2017 年底復職已超過 1 年，留存率 100%。2017 年度申請育嬰留資停薪 1 人(男性)，應復職人員 3 人(男性 1 人、女性 2 人)，其中男性同仁於留停期間提出自請離職申請，實際復職人員 2 人(女性)，回任率 66.67%，因復職人員截至 2017 年底復職未滿 1 年，故尚無法計算留存率。

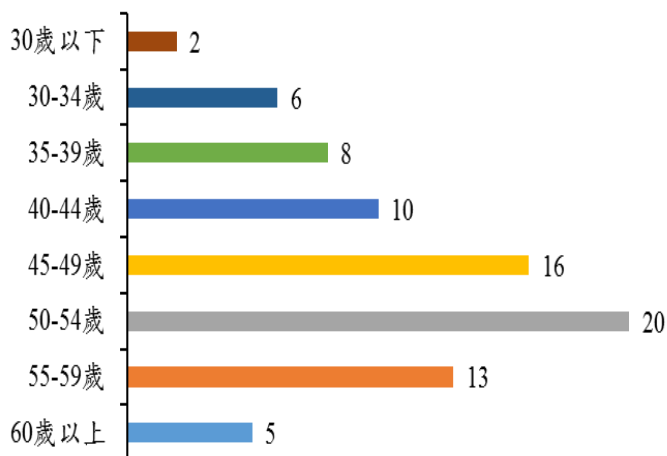
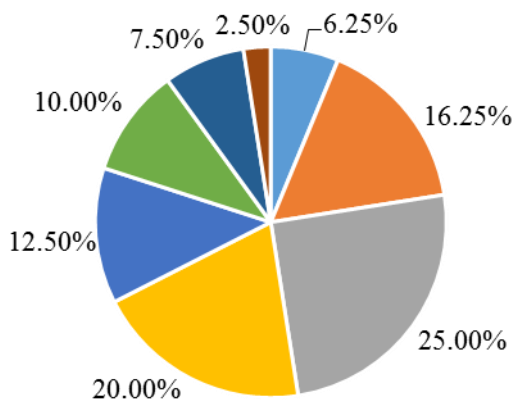
5.1.2 員工結構

截至 2017 年底，中鴻員工總人數 996 人，平均工作年資 19.6 年、平均年齡 48.2 歲，全數聘自臺灣地區且均為全職工作者，其中女性 80 人(8.03%)、男性 916 人(91.97%)；依職位別主管人員 141 人(含經理部門及主管職位)、專業人員 227 人及基層人員 628 人。

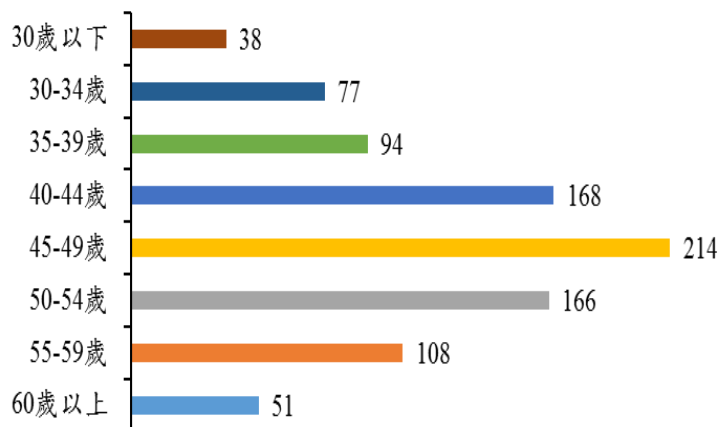
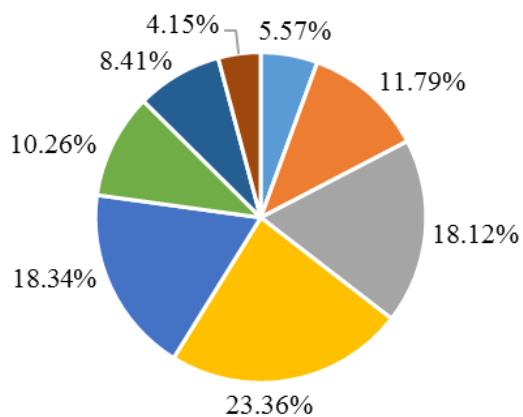
在身心障礙人士進用方面，截至 2017 年底，本公司計僱用 20 位身心障礙人士(其中重度以上 2 人)，佔全公司總人數之 2%，超過「身心障礙者權益保障法」第 38 條所規定應進用 1%(10 名)名額之規定。截至 2017 年底在職人員年齡分布、性別、職位別及學歷分布如下：



全公司從業人員年齡分布



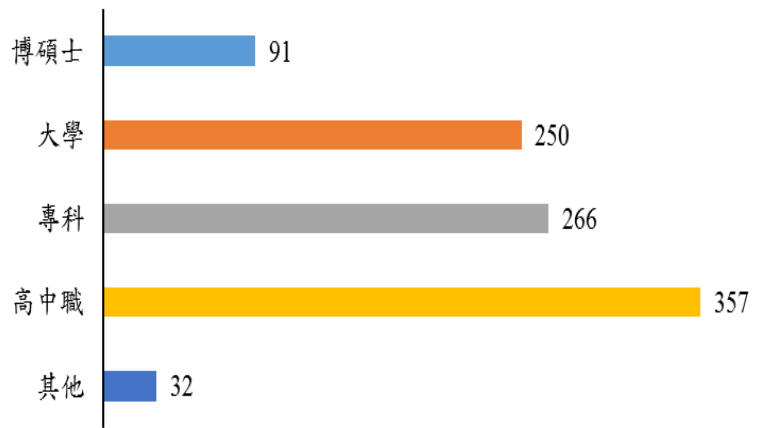
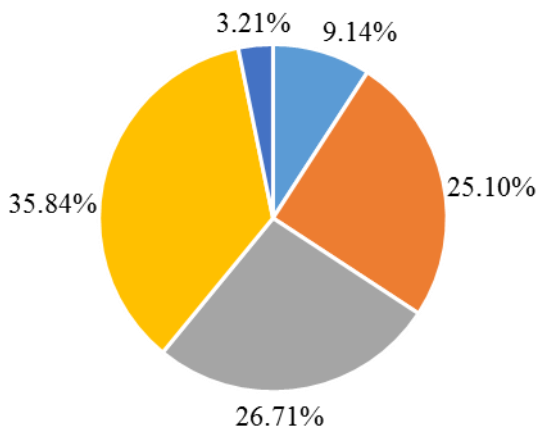
女性從業人員年齡分布



男性從業人員年齡分布

職位別分布

職位別		女性	男性	合計	百分比
經理部門		0	6	6	0.60%
主管職位	廠處主管	3	21	24	2.41%
	課級主管	2	53	55	5.52%
	股長	0	56	56	5.62%
	小計	5	130	135	13.55%
專業職位		45	182	227	22.79%
基層職位		30	598	628	63.05%
合計		80	916	996	100.00%



學歷分布

5.1.3 人才招募

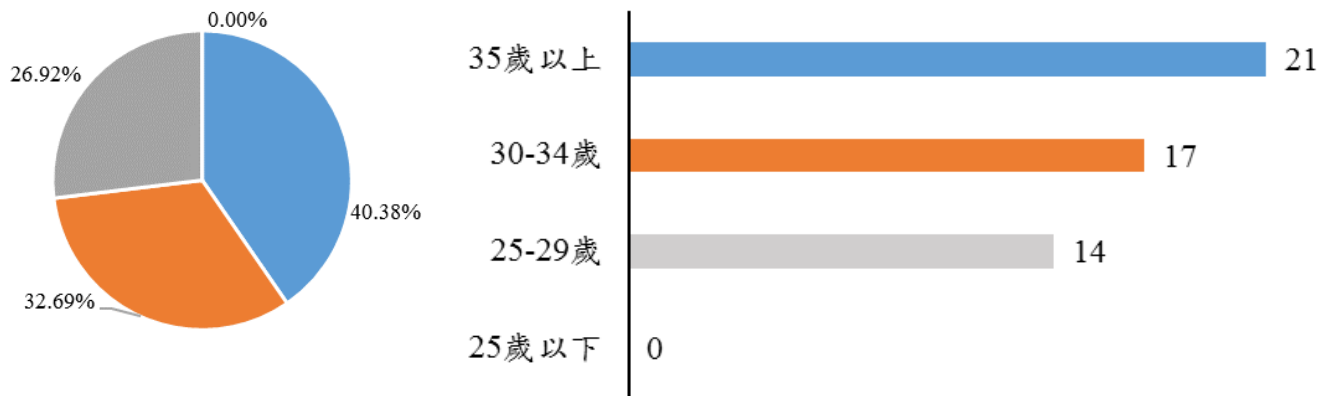
中鴻遵守勞動基準法規定，從未進用童工從事工作，也絕無強迫性勞動等情事。兼顧國民就業機會平等原則，本公司招募員工時，考量個人專業能力及工作經驗為優先，不論其性別、種族、年齡、宗教、出生地、黨派及容貌等均一視同仁、公平對待。

人才招募秉持公正、公平、公開的原則進行，依照本公司「任用與升遷辦法」辦理，對外透過公司網站、人力銀行及勞動部「台灣就業通」等網站公告招募職缺訊息，並依公開履歷投遞、筆試、面試等招考程序，因應廠區當地需求，採取靈活彈性的作法，進用合適的人才。至 2017 年止，本公司員工未曾發生違反人權、強迫性勞動或歧視等事件，亦無侵犯當地原住民人權之事件發生。

- 1.產學合作：為強化公司競爭力，提升人力素質，達到人才學用合一，縮短學用落差，及早因應市場趨勢，依據鋼鐵產業需求，增補公司所需高素質人才，並落實中鴻培育青年學子與優秀人才的企業社會責任，本公司於 2015 年與臺北科技大學合作，簽訂合作契約，提供碩士級研究生人才培育助學金，並提供受此獎助之優秀學子畢業後至本公司服務之就業機會，提供優秀學子結合學習與就業，共同培育人才，達到產學合作之目的。
- 2.新進人力：2017 年本公司總計進用 52 位新進人員，皆來自臺灣地區，本公司四個廠區其中三個位於台灣南部之高雄，一個位於中部之彰化，而新進人員其中來自南部地區人員 31 人、中部地區 21 人，顯示本公司落實用人在地化政策，以達成永續經營目標。新進人員性別及年齡分布如下：



新進人員性別人數分布



新進人員年齡分布

5.1.4 職位異動與離退

本公司人員職位異動與離退各項政策，說明如下：

1.職位異動：本公司依下列遷調原則，定期或不定期實施人員職務或工作輪調：

- (1)基於本公司經營上所必需。
- (2)符合勞動契約之規定。
- (3)對員工工資及其他勞動條件未做不利之變更。
- (4)調動後之工作性質考量員工體能、技術所能勝任。
- (5)調動工作地點如過遠，給予必要之協助。

從業人員之職位異動，主要為配合業務需要，增進員工工作歷練，並考量個人績效、能力。本公司雖尚未規定職位異動最少通知期限，但職位異動前，由單位直屬主管與當事人充分溝通協商，待取得共識後再予以異動。為便於薪資及年資之計算，職位異動日原則上以每月1日或16日為生效日。

2.退休制度：本公司每月依適用「勞動基準法」之退休金制度者(勞退舊制)，及適用勞工退休金條例者(勞退新制)，分別提撥退休準備金與退休金至臺灣銀行專戶、勞保局個人專戶，2017年月退休準備金提撥率12.9%，退休金提撥率6%。

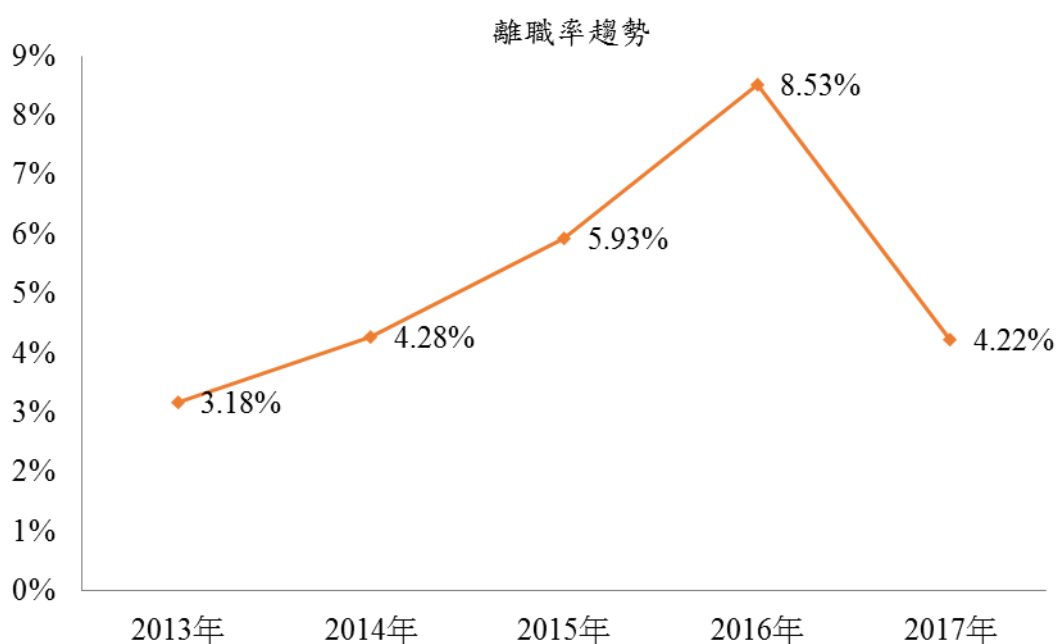
從業人員除法定屆齡退休及自請退休條件外，本公司另報經主管機關同意核備，訂定「年齡+工作年資」≥60者得申請退休之條件（須經本公司權責主管核准），提供有不同生涯規劃同仁選擇運用。

3.優惠離退：為降低工安風險，改善人力結構，體恤傷病員工，本公司訂定自請優惠離退給與標準，從業人員有下列情形之一，經申請核可者，得准其優惠離退：

- (1)罹患嚴重傷病而請准支全薪特准普通傷病假或留資停薪或尚在治療中者。
- (2)因職業災害傷病領有中度以上身心殘障手冊者。

4.離退狀況：2017年總離職42人，依離職原因統計，調關係企業5人、退休15人、自請離職21人(含育嬰留停1人)、在職亡故1人，離職率(離職人數/當年期末人數)4.22%尚在正常範圍內。離退主要因素為資深同仁申請退休，以及近年來招募新進人數較往年大增等因素所影響。近5年離職狀況統計如下：

年度	女性		男性		合計 人數	離職率
	人數	百分比	人數	百分比		
2017年	4	9.52%	38	90.48%	42	4.22%
2016年	11	13.25%	72	86.75%	83	8.53%
2015年	3	5.26%	54	94.74%	57	5.93%
2014年	0	0.00%	43	100.00%	43	4.28%
2013年	1	3.13%	31	96.88%	32	3.18%



5.1.5 員工薪酬與福利

1. 員工薪酬

本公司薪資給付係參考同業薪資基準、市場人力供需、考量公司營運財務狀況，並訂定「薪資管理辦法」，制定新進人員敘薪標準，提供優於法定基本工資標準之本薪，且不因性別而有所差異，相同職位、職等之男女從業人員其本薪相同，即比例為 1:1。

(1) 員工薪資項目說明如下：

項目	說明
本薪	採薪幅制，分別依從業人員之職位按本公司「職位薪給表」給付。
加給、津貼	包含主管加給、伙食津貼及工作津貼。主管加給及工作津貼隨職位異動調整或取消。
全勤（不休假）獎金	為鼓勵人員正常出勤，依人員每月出勤狀況所發給之獎勵金，區分為全勤獎金及不休假獎金，合計 1,500 元/月、人。
產銷盈餘獎金	為激勵從業人員改善作業方法，增加生產，降低生產成本，以獲取並分享盈餘，依「產銷盈餘獎金辦法」規定，視當月(或當年度)公司盈利狀況，發放月(年度)產銷盈餘獎金、年終額加產銷盈餘獎金。

年終獎金	為慰勞本公司從業人員一年來工作之辛勞，每年併 12 月份薪資發給年終獎金。年度內因新進、復職、退休、資遣、死亡、自中鋼公司借調或歸建、外調轉投資公司、育嬰留資停薪致在職未滿一年者，按該年實際在職曆日數比例計算。
------	---

(2)薪資結構改善案：為通盤檢討以進行合理改善健全薪資制度，本公司於 2013 年 9 月 1 日公告實施薪資結構改善。本方案實施以來，工作津貼合理化，且除年度調薪外，並增加執行發展性調薪。另適時調整新進人員敘薪標準，目前本薪為員級 22,000 元，師級學士及碩士學歷標準分別為 26,700 元、29,700 元，另試用期滿本薪並得依考核情形再酌予調整。經內部調查，同仁已明顯感受到薪資結構之改善，達到激勵員工進行職能管理，自我成長與突破，以爭取薪資成長機會。

2.員工福利

(1)職工福利委員會：中鴻依法成立職工福利委員會(以下簡稱福委會)，辦理各項員工福利措施。福委會設委員 15 名，由勞資雙方代表組成，任期 3 年，其中資方委員 5 名，除總經理為當然委員外，另由公司指派委員 4 名；勞方委員 10 名，由各廠區選出之員工代表組成。

福委會鼓勵同仁組織各種體育、藝文及其他有益身心之社團，並提供各社團活動經費補助，以利同仁工作之餘藉由社團有共同休閒娛樂機會，以調劑同仁身心健康，紓緩工作壓力。目前計有登山社、羽球社、撞球社、桌球社、籃球社、壘球社、溫泉養生社、養生社、傑跑社、保齡球社、健身社、野戰社、高爾夫球社、慈愛社及划船社等 15 個各具特色多樣的社團，其中運動性社團常利用比賽機會與外界交流，例如 2017 年壘球社參加中鋼集團國慶盃慢速壘球賽，榮獲亞軍佳績；划船社組成龍舟隊榮獲高雄愛河端午龍舟錦標賽傳統龍舟組冠軍、競技龍舟亞軍殊榮。

福委會福利措施彙總如下：

各類保險及保障	各類補助	其他福利
員工福利團體保險 會員死亡急難慰問金	結婚禮金 生育補助 喪葬補助 單位自強活動補助 員工子女教育補助 員工本人及子女獎學金 員工住院慰問金 退休、資遣人員慰問金 社團活動補助	四節(春節、勞動、端午及中秋)禮金(券) 員工生日禮金 會員緊急借款 提供員工福利園地優惠特約商店



桌球社活動合影



划船社龍舟隊合影



壘球社活動合影



登山社活動合影

(2)公司福利措施：除法定勞保、健保、退休金提撥等相關福利外，為強化員工照顧，本公司還提供優於法令規定之特准普通傷病假、喪假、陪產假、子女結婚主婚假及每年辦理之員工健檢等多項福利措施。另本公司 2004 年 7 月起實施從業人員持股信託，成立「中鴻從業人員持股信託委員會」，員工自由申請入會每月自薪資提存，公司再提撥每月提存金額之 20% 為獎勵金，全部提存金則委託金融機構以持股信託專戶之名義，代為取得及管理本公司股票。截至 2017 年底，參加持股信託員工人數為 304 人，佔總人數之 30.52%；持股信託委員會已成為本公司前 10 大股東之一，累計持股數達公司已發行股數之 0.836%。

公司各項福利及補助彙總如下：

各類保險及保障	各類補助	其他福利
勞工保險 全民健康保險 勞退舊制退休準備金提撥 勞退新制個人退休金專戶提撥 優於法定標準之員工健檢頻率及項目 在職死亡撫卹金	結婚禮金 生育補助 喪葬補助	特准普通傷病假 優於法定標準之喪假、陪產假 員工子女結婚主婚假 彈性上下班時間 「年齡+工作年資」 ≥ 60 之自請退休條件 男性制服、工作服及女性制服 持股信託獎勵 優惠離退措施

5.1.6 教育訓練與發展

中鴻將「人才」視為公司最珍貴的資產，在人才培育上不遺餘力，投入大量的資源，透過人才的教育訓練為公司永續經營與發展建立基礎，將推動教育訓練視為公司政策執行的重要工作，以提升人力資源素質與建立人員發展優勢。

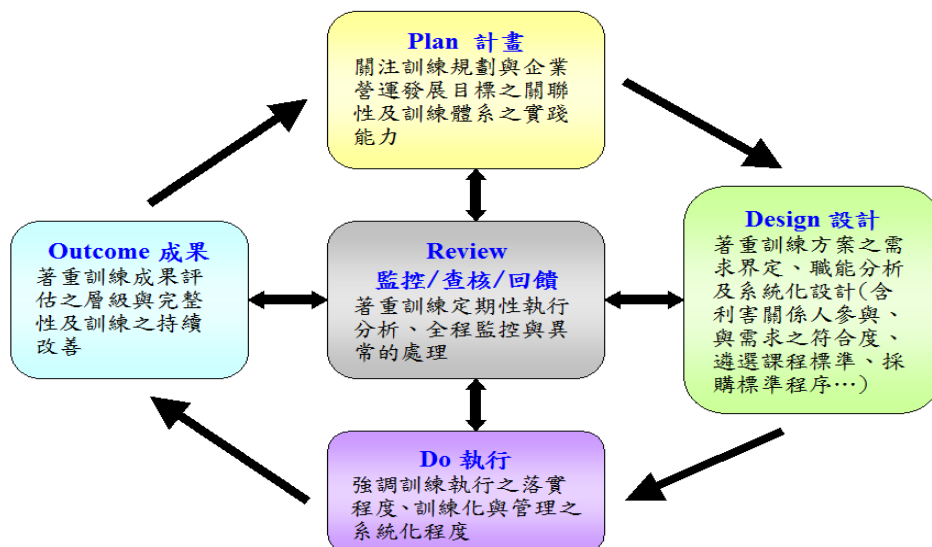
1.教育訓練規劃：教育訓練是本公司每年重點工作項目之一，由專責單位行政處人事課負責規劃辦理，每年依據公司營運方針、法規要求、職能盤點及核心能力四大主軸，針對各階層人員排定年度共通性訓練計畫並進行系統性培訓。另各部門依所屬人員工作性質之需要執行專業性訓練，以提昇人力資源素質與發展優勢，提供員工開放多元的學習環境，同仁可透過內部訓練、派外訓練、OJT 及主管與同儕的指導，不斷挑戰自我的成長極限；並依對象區分為新進人員訓練、專業職能訓練、主管才能訓練及通識訓練，滿足各層級員工學習需求，享受知識與工作技能成長的喜悅。

為深耕企業社會責任並落實知識傳承理念，2017 年度於教育訓練計畫安排「志工訓練班」、「友善職場工作坊」、「KM 推動技術種子班」、「KM 文件典範實務班」、「知識主管進階養成班」等課程，並透過相關課程與活動宣傳，讓同仁耳濡目染學習分享、關懷社會的企業文化。

2.2017 年推動各項計畫說明如下：

(1)TTQS 系統：為提升教育訓練的品質與員工訓練的效益，進而協助同仁增加職場競爭力，本公司於 2013 年導入 TTQS 人才發展品質管理系統(Talent Quality-management System)，並申請行政院勞動部認證輔導，檢視及修正訓練制度達到訓練品質標準，並獲職業訓練局評鑑為銅牌等級。本公司依 TTQS 標準修訂教育訓練相關辦法，藉此提升訓練單位的執行能力與績效，並運用於精進承辦單位相關作業之服務品質，以客觀、公正、具代表性之檢測工具自我檢視追求卓越。為延續 TTQS 認證標準與達到公司願景「持續發展」，2016 年度更以 TTQS 理念為基礎架構，輔以新版教育訓練品質手冊及職能盤點系統，二度申請勞動部 TTQS 人才發展品質管理系統評鑑並榮獲銀牌等級，展現出持續改善之訓練執行成效。

TTQS 主要理念架構如下：



(2)企業人力資源提升計畫：因符合 TTQS 人才發展品質系統標準，本公司得向勞動部勞動力發展署申請「企業人力資源提升計畫」補助，但 2017 年基於計畫對象條件限制，故本公司未提出申請補助。

3.訓練時數統計：2017 年平均每人訓練時數為 21 小時，總費用為 3,012 千元，費用較 2016 年為高之主因，係由於投入相當資源於知識管理、新人訓及 OJT 師資培訓、關鍵職位與關鍵人才培育及高績效顧客關係管理等專案，展現公司推動知識傳承、落實多元培才之決心。相關訓練實績統計如下表：

類別		全公司			女性			男性		
職位別		人數	時數	平均	人數	時數	平均	人數	時數	平均
經理部門		7	94	13.4	0	0	0.0	7	94	13.4
主管 職位	廠處主管	24	805	33.5	3	72	24.0	21	733	34.9
	課級主管	50	1,388	27.8	2	17	8.5	48	1371	28.6
	股長	55	2,178	39.6	0	0	0.0	55	2178	39.6
	小計	129	4,371	33.9	5	89	17.8	124	4,282	34.5
專業職位		227	6,521	28.7	46	633	13.8	181	5888	32.5
基層職位		612	9,489	15.5	24	318	13.3	588	9171	15.6
合計		975	20,475	21	75	1,040	13.9	900	19,435	21.6

4.新進人員訓練：為培育優秀的新進人員，使其快速融入公司文化，每位新進同仁報到時皆需接受「新進人員訓練」，課程包括「公司簡介」、「人事管理規章介紹」、「從業人員倫理規範」、「一般安全衛生教育訓練」等課程，其中「從業人員倫理規範」之訓練，乃為引導所有從業人員之行為符合道德標準，防止違法脫序行為發生，故所有從業人員新進報到後，皆須接受本規範之反貪污教育訓練。另透過「師徒導師制」協助新進人員及早適應工作環境，融入組織，並培育其工作所需專業知識、技能及能力，使其能迅速進入工作狀況，期藉由師徒制，在資深、績優、具熱忱的師徒導師之帶領及教導下，作好工作學習、業務銜接、經驗與智慧有效的傳承、發揮團隊綜效及有效發揮人員培訓效率。

5.知識管理推動實績：除透過實體教育訓練課程講授外，本公司自 2013 年起規劃建置知識管理(Knowledge Management)系統，擴大教育訓練的傳承效益，深入知識核心，發揮學習分享的價值，透過電子化系統管理，建立完善的知識地圖與使用平台，藉由閱讀線上知識文件，達到同仁自我學習之目的，逐步提升知識管理的效益，並累積組織知識的儲存量與交流量，落實經驗傳承及工作交接的功能，並提升工作決策效率及問題解決能力。

自 2014 年知識管理電子化系統正式上線以來，除開啟中鴻知識管理的新紀元，知識管理平台上載率亦逐月增加。為提升知識文件含金量、擴散內部知識分享氛圍，2016 年更全員啟動「KM 2.0 專案」，透過各單位計畫性的知識盤點流程、知識地圖的優化，並輔以各類宣

傳活動、建構線上 KM 分享園地、舉辦大型知識分享會及講座等相關文化促動計畫，點燃內部同仁對於知識管理的認知與重視。2017 年 KM 相關重大活動及產出如下：

KM 2.0 專案(2017 年大事紀)	參與對象	Q1	Q2	Q3	Q4
核心知識盤點	各單位		○		
KM 園地建構/優化	KM 專案小組	○	○	○	○
KM 園地尋寶活動(*13 週)	KM 專案小組			○	○
常用問答集(FAQ)導入說明會	全員				○
KM 分享會/大師講座*1 場	全員				○



推動 KM 專案宣言



2017 年中鴻知識分享會

除執行各項內部計畫性活動外，2017 年亦辦理許多專業性的輔導課程與異業交流活動，藉由過程中的學習及參與，凝聚各單位對於知識傳承的共識。未來本公司仍將秉持「學習分享，知識領航」的核心目標，持續提升知識管理的價值，期待能成功營造知識分享企業文化，推動公司學習型組織之形成，擴大人力資源與知識槓桿的效益。

2017 年 KM 專案相關輔導課程及交流活動：

類別	課程/活動名稱
課程/輔導	1. 核心知識盤點實務班*3 梯 (2/16) 2. 知識盤點單位指導 (2/24、3/23) 3. 知識主管審核點評技巧進階班*2 梯 (4/11) 4. 知識文件典範實務班*2 梯 (5/31~10/31) 5. 常用問答集(FAQ)說明會*7 梯 (7/20~ 10/31)
異業交流	1. 中鼎公司-交流 (8/18) 2. 知識大師分享交流 (11/30)



中鼎公司 KM 交流會



知識大師--謝秉蓉教授分享交流

6.考核制度：為協助同仁職涯規劃與職能管理，幫助個人學習與發展，本公司已訂定「考核辦法」，透過定期與日常由單位主管對人員進行考核管理，協助同仁工作績效、核心職能、管理職能、自我管理職能的學習與發展，並作為關心人員、激勵同仁、培育人才成長的工具，而且考核指標不以性別區分，依員工個人工作表現為依據。

5.1.7 員工參與及溝通

中鴻各級主管相當重視員工的意見與建議，注重勞資關係的和諧與同仁意見的溝通，本公司雖尚未成立工會，但勞資間保持和諧氣氛，各級主管用心照顧同仁隨時溝通，內部管理規章制度亦依法辦理。本公司定期召開員工座談及勞資會議，員工可透過勞工代表及會議表達意見，使勞資雙方互動及溝通管道保持順暢，其他多元溝通管道如下：

溝通管道	說明
員工晤談	每年二次(6月及12月)由各級主管親自與所屬員工晤談，晤談紀錄並輸入電腦系統管理。
員工座談	每年度由總經理、部門副(助理)總經理，至各廠區與各級員工代表直接面對面溝通座談，會後提案由專責單位每季落實追蹤執行狀況後公告週知。
定期/不定期會議	定期每2個月召開勞工安全衛生委員會；每季召開勞資會議、職工福利委員會及退休準備金監督委員會。另各級單位不定期召開內部溝通會議。
申訴制度	為倡導公正、公平、團隊和諧之精神，強化員工向心力，並促進內部意見之溝通，已訂定「申訴處理辦法」，凡員工在公司內合法權益遭受侵害、不當處置或冤抑，或業務上遭遇困難，經循行政系統提出或反映，仍無法獲得合理解決者，可透過此辦法提出申訴。2017年無員工申訴案件發生。
性騷擾防治	為提供員工及求職者免於性騷擾之工作環境，及禁絕性騷擾事件之發生，依「性騷擾防治法」第7條、「性別工作平等法」第13條及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」之規定，本公司訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」。2017年無員工性騷擾申訴案件發生。
提案改善制度	已訂定「提案改善辦法」，鼓勵同仁積極主動提出有利於設備改善、環保、安全與衛生、健康、預知自主保養、作業方法、績效、成本等各方面相關之改善意見，並依提案效益酌發給提案人及執行單位獎金。

溝通管道	說明
自主改善發表	各廠每季或每半年舉辦自主改善發表會，內容包含製程改善、降低成本、節能減廢等主題，讓員工及單位間可以互相學習改善的手法，並分享改善成果。
公司網站	不定期發布公司動態。
ERP 佈告欄	公司及福委會活動、人事動態通告（職位異動）、獎懲通告、工安虛驚事故及健康宣導。
違反道德行為舉報	訂定「違反道德行為舉報作業辦法」，設置包括專線、專屬電子信箱、公司網站舉報系統等之舉報管道，並由稽核處為專責接案單位，提供內外部對本公司員工及代表人違反從業道德行為案件之通報。

- 1.人員晤談：為強化從業人員溝通管道，發掘人員潛能及協助部屬解決工作問題，本公司已訂定「人員晤談辦法」，每年定期於6月及12月由各級主管親自對所屬人員實施晤談，以強化溝通，達成關懷員工之目的，落實人本管理理念，妥善做好員工照護。
- 2.員工座談：每年舉辦員工座談，座談中由總經理說明公司營運狀況、對同仁之工安要求及工作方面之期許，並關懷同仁健康管理。2017年度員工座談於8月、9月期間舉辦6場次，總計提出44件建議案，未當場回應解決而列入追蹤者計16件，由專責單位每季追蹤執行狀況並公告週知。
- 3.提案改善：訂定「提案改善辦法」，以激勵同仁思考、建立發掘問題與改善的意識，增加員工參與及溝通模式，發揮團隊精神，透過提案改善之作法，鼓勵同仁積極主動提出有利於設備改善、環保、安全與衛生、健康、預知自主保養、作業方法、績效、成本等相關之改善意見。依提案效益酌發給提案人、執行單位獎金，以鼓勵其主動改善精神與態度。另每年統計年度提案狀況，併模範員工表揚大會頒發優良提案人獎及優良提案單位獎，建立中鴻優良提案文化。2017年總提案件數 2,759 件，受理 2,267 件，採用 2,094 件，以 2017 年 12 月底在職人數計算，平均每人提案 2.77 件、受理 2.28 件、採用 2.10 件，採用件數前 3 類分別為工安類(54.15%)、設備改善類(26.74%)、品質及製程類(5.44%)。



年度優良提案單位獎單位代表與總經理合影

5.1.8 員工活動

中鴻是一個以人為本的大家庭，我們把員工與眷屬都視為家庭成員，所以相當重視雙方互動，每年皆舉辦相關活動，以激勵員工士氣，紓解員工工作壓力，並促進員工及眷屬間之情感交流與向心力，及增進對公司之認識及認同，說明如下：

- 1.模範員工表揚：為激勵表現優異之同仁，本公司每年舉辦模範員工選拔，由各單位主管或同仁推薦優秀候選人，再由單位同仁共同參與選出模範員工，當選之模範員工除公開表揚外，並提供公假至國外或國內旅遊之獎勵。2017年計選出模範員工27名，其中公司14名、部門模範員工13名。



全體模範員工與董事長(前排左5)及經理部門主管合影

- 2.年度公司大型活動：中鴻將運動休閒融入自然，並增進親子關係，2017年11月18日特舉辦結合運動、環保、親子關係的聯合健行親子活動，帶動員工及寶眷參與環保、親子、健康的健行運動。本次活動地點於阿公店水庫風景區進行，引領大家一起深入都市綠肺，並以環保的方式(提供桶裝水替代瓶裝水、自備環保杯、垃圾分類)體驗湖光水色。



中鴻李總經理(左9)及經理部門主管與表演團體合影

3.單位自強活動：除公司活動，因應鋼鐵產業輪班生產特性，為鼓勵同仁全員及闔家參與活動，由福委會補助各廠處經費方式，每年由各單位自行規劃辦理不定次數之親子自強活動，除調劑身心外，並促進單位同仁間及眷屬之交流及和諧，增進員工家庭和樂。



冷軋廠親子自強活動

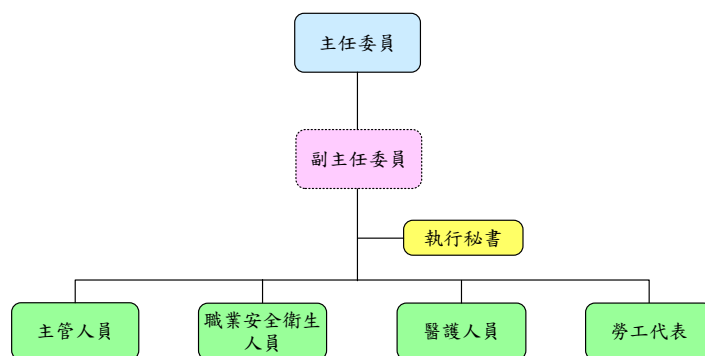
5.2 職業安全衛生管理

秉持環安衛政策核心價值理念之一「尊重生命」，在職業安全衛生方面，中鴻承諾致力增進員工健康、消弭潛危風險、強化溝通機制並提昇安衛績效。

本公司熱軋廠、冷軋廠及鋼管廠鹿港廠區、大發廠區四個廠區已全數通過OHSAS 18001(職業安全衛生管理系統)及TOSHMS (CNS 15506)(臺灣職業安全衛生管理系統)驗證，透過每年訂定職業安全衛生管理計畫，內外部稽核確認管理系統落實性與有效性，落實系統PDCA運作，提升安全衛生績效。

5.2.1 職業安全衛生委員會

為落實全面安全衛生管理工作，本公司已訂定「職業安全衛生管理辦法」，並依辦法設置「公司級職業安全衛生委員會」，由總經理擔任主任委員；各生產廠區分別設置「廠級職業安全衛生委員會」，由廠長擔任主任委員。各級委員會委員由職業安全衛生人員、主管人員、醫護人員及勞工代表組成，其中勞工代表占委員總人數 1/3 以上。委員會組織架構如下：



委員會成員	公司級職業安全衛生委員會	廠級職業安全衛生委員會
主任委員	總經理	廠長
副主任委員	生產副總經理	視實際業務需要由主任委員指派
執行秘書	工業安全衛生處處長	廠區工安課課長
主管人員	生產助理副總經理、三廠廠長、行政處處長、業務管理處處長	副廠長、各課課長
職業安全衛生人員	工業安全衛生處處長(兼任)	廠區工安課課長(兼任)
醫護人員	勞工健康服務醫護人員	勞工健康服務醫護人員
勞工代表	勞資會議勞方代表及部門代表(含與職業安全衛生有關之工程技術人員)	各課代表(含與職業安全衛生有關之工程技術人員)

5.2.2 職業安全衛生管理措施

1.安全衛生管理實績：2017 年員工無發生職業疾病及職災死亡。本公司職業災害統計，係依職業安全衛生署所公布重要職業災害統計指標，選擇失能傷害頻率(每一百萬工時中，發生失能傷害的人次數)及失能傷害嚴重率(每一百萬工時中，發生失能傷害所損失的日數)為主要統計依據(不含上下班交通事故)。

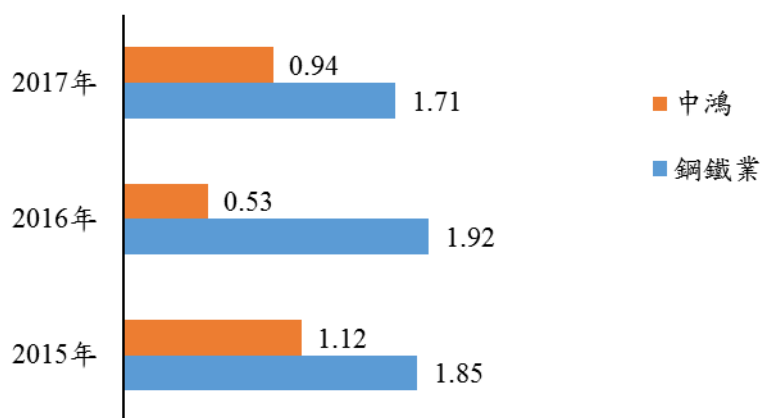
2017 年本公司發生員工失能傷害 2 件，發生事故人員皆為男性，失能傷害頻率(F.R.)為 0.94，失能傷害嚴重率(S.R.)為 135(小數點後位數不計);承攬商失能傷害 0 件，失能傷害頻率(F.R.)為 0。

另對於發生虛驚事件之管理，本公司鼓勵同仁提報，並將事件過程登錄於電腦系統，藉由分享機制，讓同仁瞭解事件發生始末，以防範事件再次發生，避免擴大成事故；2017 年虛驚事件提報件數 46 件，件數與現場作業人數比例有 3.4% 以上。藉由重視虛驚事件之提報及檢討，在工安管理上由被動式(失能、輕傷害)轉為主動式。

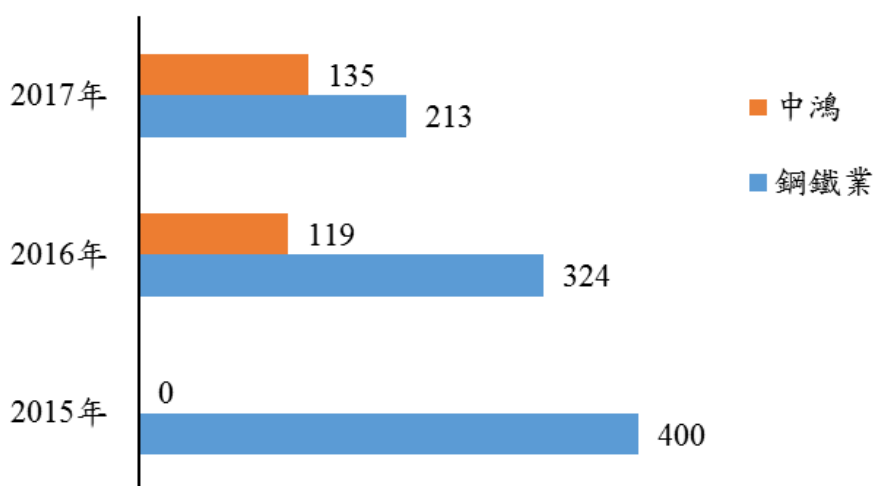
此外，員工上下班交通安全也是本公司所重視的，2017 年上下班交通失能傷害事故有 6 件，為降低交通事故發生，本公司辦理交通安全教育訓練(講授防衛性駕駛、機車騎乘等注意事項)，以增進同仁交通安全知識、提高交通道德、遵守交通規則、維護交通秩序，有效落實各項防制措施，以減少同仁騎乘機車肇事，保障生命安全。

近 3 年中鴻與鋼鐵業員工失能傷害頻率(F.R.)及失能傷害嚴重率(S.R.)比較如圖示：

失能傷害頻率(F.R.)



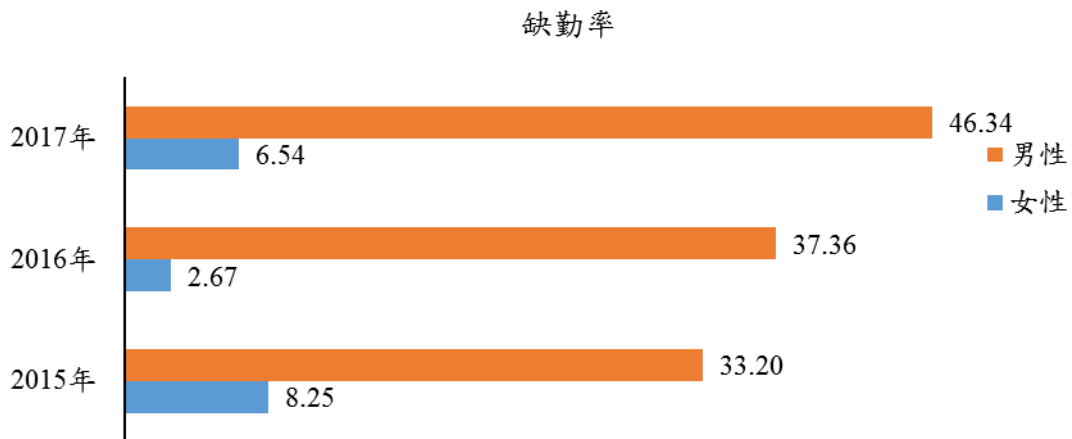
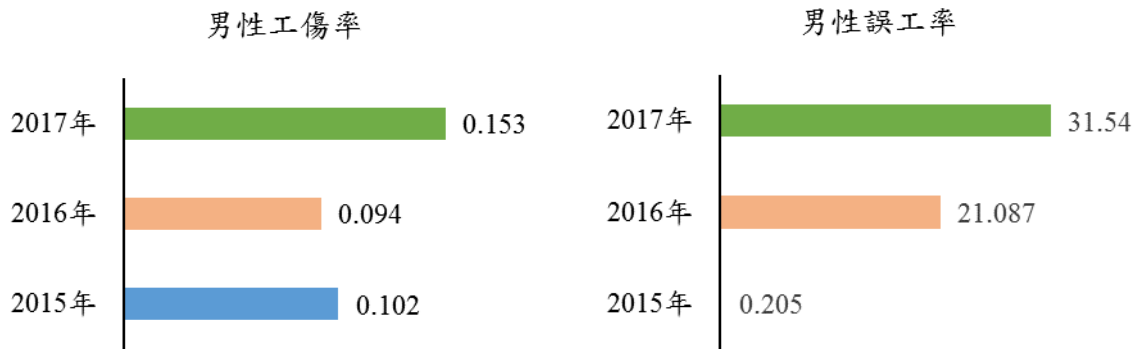
失能傷害嚴重率(S.R.)



※失能傷害頻率(Disabling Frequency Rate,簡稱 F.R.):為每一百萬工時中,發生失能傷害的人次數。公式:失能傷害件人次數 $\times 1,000,000 \div$ 總經歷工時(不包括上下班交通事故)

※失能傷害嚴重率(Disabling Severity Rate,簡稱 S.R.):為每一百萬工時中,發生失能傷害所損失的日數。公式:失能傷害損失日數 $\times 1,000,000 \div$ 總經歷工時(不包括上下班交通事故)

另依國際勞工組織(ILO)定義之重要職業災害統計指標,近3年本公司工傷率、誤工率及缺勤率,依性別統計結果如圖示,其中女性工傷率、誤工率皆為0。



※工傷率：為每二十萬工時中，發生工傷的件數。
 ※誤工率：為每二十萬工時中，發生工傷或職業病所誤工的天數。
 ※缺勤率：為每二十萬工時中，缺勤(工傷假、病假合計)的天數。

2. 2017 年獲獎實績

- (1) 熱軋廠榮獲高雄市政府「105 年度推行職業安全衛生優良單位」，並經勞動部評定為推行職業安全衛生優良單位。
- (2) 熱軋、冷軋廠因工安績效卓著，經台灣鋼鐵工業同業公會評鑑，皆榮獲 105 年度工安績效評比「特優獎」肯定。



熱軋廠獲勞動部推行職業安全衛生優良單位頒獎



熱軋廠、冷軋廠同獲台灣鋼鐵公會安全衛生績效評比「特優獎」肯定

5.2.3 職業安全衛生管理活動

本公司針對「主管與員工對於安全文化之認知」進行前測問卷調查，分析結果顯示，組織安全獎懲、作業環境安全和組織安全訓練三個安全文化要素為待強化弱項，故規劃設計推動「廠場區域聯防」、「主管動態安全觀察」、「主動式績效指標」、「自辦安全衛生在職訓練」、「建立產線設備安全指示燈」等五項活動予以改善。改善後再進行後測問卷調查發現，前次

安全文化評估的弱項，於後續推動強化工安活動後，確實皆有顯著提升。所推動之安衛管理活動中，尤其以「主管動態安全觀察」、「自辦安全衛生在職訓練」及「建立產線設備安全指示燈」最具提升安全文化之效果。

1.安全衛生管理及教育

- (1)工安區域聯防：於全公司四個廠區全面執行，以區域聯防手法並結合改善維持要素，針對作業潛在危害完成之改善，確認其維持成效，持續降低作業風險，並落實個人工安觀念及責任。2017 年度執行期間，全公司共計發現 313 件缺失，並達成 100% 改善。
- (2)承攬商工安交流會：為落實承攬商管理，本公司每年邀集承攬商雇主及工安人員入廠召開「承攬商工安交流會」，2017 年共辦理 4 場次，會議中與承攬商報告並討論本公司工安管理重點、工安宣導及教育訓練，以達大廠帶小廠理念，強化承攬商安衛管理能力及安全意識。



生產部門楊助總主持承攬商工安交流



承攬商工安人員簡報分享及交流

- (3)部門主管巡視暨工安觀摩：為提升各廠安全衛生管理績效，結合主動式績效指標，安排高階主管巡視廠區，由一級主管帶隊，學習並觀摩優缺點；要求主管定期到現場進行動態安全觀察並拍攝影片，邀集該作業員工與承攬商共同觀看影片並討論，檢討作業及環境安全，必要時修訂安全工作程序。本觀摩活動由各廠輪流主辦，展現廠內之工安管理優良事項，並藉此促進各廠交互學習與提升。



經理部門主管現場巡視暨工安觀摩



經理部門主管現場巡視暨工安觀摩

- (4)提升安全意識與安全參與：稽查時隨機抽選員工(含承攬商)背誦本公司工安十二條基本規定，提升安全意識；自 2011 年起持續推動廠場區域聯防活動，自查或他廠員工共同參與聯防，至 2017 年累計查核 8,302 件，發現缺失並予以紀錄改善；另由符合資格之員工擔任

講師，函報主管機關自辦在職訓練課程，內容設計貼近公司現況，並製作工安基本規定影片，透過動態化影片製作，將工安意識深植於員工日常工作中。

- (5)落實動態安全觀察：運用水平展開互相學習的理念，推動主管的走動式管理，要求主管到現場對所屬同仁，或承攬廠商人員的行為與現場作業環境進行安全觀察，並拍攝成動態的觀察影片。後續主管找出相關人員以及廠商共同討論，從影片中找出人與人之間、人與設備或人與管理之間的關係，發掘作業過程中所存在的潛在危險因子，共同研討有效可行的改善方案且加以改善。



自辦各級主管動態安全觀察教育訓練



自辦工安人員動態安全觀察教育訓練

- (6)產線安全連鎖裝置盤查及改善：公司工業安全衛生處及廠工安課會同現場單位主管，針對可能產生的危害進行辨識及盤查，以裝設產線安全連鎖裝置，並將操作權由操作室之操作人員，轉移到現場實際作業人員，藉由「紅燈停、綠燈行、黃燈注意」的理念設置指示燈號，讓主管及同仁知道目前產線的能、氣、電的狀況，更進一步讓作業人員確認進入產線之安全性。2017年藉由集團工安主管交流會示範觀摩活動展現，擴大產線安全連鎖之推展。



集團工安主管交流會示範觀摩活動



106年度第2次中鋼集團工安主管交流會(106.9.22)

集團工安主管交流會示範觀摩合影

- (7)緊急應變演練：為讓各廠應變小組成員熟悉廠區之地形及地物，能正確使用救災器材，提升意外事故之緊急應變能力，以降低或避免人員傷害、財務損失及環境衝擊，2017年三廠共辦理10場次緊急應變演練，詳如下列：

廠別	緊急應變演練項目
熱軋廠	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 調質軋延站維修作業未執行斷電造成人員感電緊急應變演練 ◆ F5 Looper 維修作業螺栓切除火災緊急應變演練 ◆ 鋼捲儲區核對鋼捲資料人員遭斷裂割傷緊急應變演練

廠別	緊急應變演練項目
	◆ 水中含油量分析易燃物洩漏火災緊急應變演練
冷軋廠	◆ 公油室天井電線走火火災事故應變演練 ◆ 包裝區外電線走火火災事故應變演練
鋼管廠	◆ 預製區 S 棟電氣盤體短路走火引起火災發生應變演練 ◆ #4 管車 Coating 作業區乙炔火花引發環保乾洗油破布起火事故演練 ◆ 廠區大門口防洪閘門裝卸緊急應變訓練演練 ◆ 變電站冷氣機火災緊急應變演練

(8)安全衛生教育訓練：員工知識意念會影響其行為，加強灌輸員工安全衛生知識觀念，可激發員工改善作業環境的動力，進而降低傷害事故發生比率，2017 年本公司持續舉辦「固定式起重機在職教育訓練」、「荷重在一公噸以上之堆高機操作人員在職教育訓練」、「輻射操作人員在職教育訓練」等各類作業人員安全衛生教育訓練，由同仁自訂教材並講授，同步提升員工及承攬商之安全衛生認知與能力及專業技能。訓練課程、辦理梯次及參加人員統計如下：

序號	課程名稱	梯次(場次)	參加人數
1	固定式起重機在職教育訓練	11	367
2	氧乙炔人員在職教育訓練	6	131
3	荷重在一公噸以上之堆高機操作人員在職教育訓練	9	222
4	輻射操作人員在職教育訓練	5	240
5	女性保健課程	1	66
6	急救人員在職教育訓練	2	34
7	健康講座課程	3	120
8	動態安全觀察與 SJP 修訂討論	2	45
總計		39	1225



氧乙炔人員在職教育訓練



輻射操作人員在職教育訓練

(9)主動式績效管理：訂定環安衛績效指標進行評比，不符合項目以被動式績效進行扣分，另設計主動式績效指標，以衡量各廠提案改善與安全衛生管理計畫達成狀況，採加分獎勵，年度分數達到年目標者，依評比名次發放激勵獎金。2017年執行成果如下：

績效項目	執行成果
環安衛能設施改善或專案活動	◆ 環安衛能專案改善及健康促進專案活動共提出 6 件 ◆ 辦理工安觀摩活動共 6 場次
環安衛能硬體設施改善	◆ 員工自主提報環安衛硬體設施改善件數達 710 件
環安衛能管理績效	◆ 環安衛能改善自主管理活動共提出 6 件
公部門及工業安全衛生處專案稽查 (含聯合稽查)	◆ 依計畫配合執行各項專案稽查

2.承攬商安全衛生管理

- (1)承攬商安環規範：本公司設備定修、產品吊運、清潔工作、門禁管理等部分作業，有賴承攬商協助與服務，承攬商是公司最密切的工作夥伴，為利管理，本公司已訂定「承攬商安全衛生管理辦法」，要求其應遵守「勞動基準法」等勞動法令，落實保障從業人員勞動權益；為確保及管控承攬商施工品質及作業安全，本公司並訂定「門禁出入管理辦法」及「承攬商與供應商評鑑考核辦法」以供依循。除此之外，為提升承攬商安衛管理意願並強化其管理作為，本公司訂定「承攬商罰款運用及安衛活動補助作業辦法」，違規罰款專款妥善運用於補助承攬商辦理各項安全衛生活動。另本公司依廠商類別分別訂定「安環通用規範」，並公告於公司網站提供廠商下載，規範內容配合法令及作業實務適時修訂。
- (2)承攬商安全衛生活動：為強化承攬商工安意識，使具備足夠安衛管理能力，協助其與中鴻共同成長，達成廠協一體目標，本公司 2017 年持續落實推動中鴻鋼鐵安衛家族、廠場區域聯防活動、工安教育訓練及承攬商門禁管理等活動。
- 3.職業安全宣導：2017 年邀請高雄市政府勞工局勞動檢查處與中鴻合作，於本公司冷軋廠訓練教室辦理「製造業捲夾危害預防暨吊掛作業安全示範觀摩會」及熱軋廠訓練教室辦理「工安主管座談會」，邀請橋頭、岡山附近區域製造業及承攬商與會，鑑於職場災害預防工作有賴全體員工及協力承攬商共同努力，及對於作業潛在危害因子充分掌握，除展現中鴻各項作業的嚴謹管理外，並藉著勞動檢查處處長經驗分享與主管互相交流，找出持續優化提升之處。



勞檢處許處長進行職場安全衛生經驗分享



觀摩會現場作業安全示範

5.2.4 健康管理與關懷

本公司提供駐廠醫師服務，聘請醫師駐廠關懷同仁及承攬商同仁的健康，駐廠醫師服務時間每月公布於公司 ERP 系統布告欄，同仁及承攬商可於上班時自行前往健康諮詢。其他健康檢查與關懷活動說明如下：

- 1.健康檢查：本公司提供優於法定頻率及項次之員工健康檢查。每年辦理全公司員工健康檢查，除一般性檢查項目外，另增加癌症篩選、腹部超音波、側面 X 光檢查、骨質密度、免疫糞便檢查法、醣化血色素、白血球分類及女性同仁乳房超音波檢查等項目，以利員工及早發現病因因應控制。
- 2.健檢結果說明會：每年健檢完成後，本公司安排廠醫至各廠區舉辦健檢結果說明會，向同仁說明各項指標代表意義。個人異常偏高項目，結合電腦系統追蹤管理，由所屬單位主管進行健康關懷，並規劃健康促進活動，以協助同仁更加了解健檢結果，早期防治或提早發現與治療。
- 3.健康關懷與促進：針對健檢指標異常的同仁，除委請主管進行健康關懷，並由工業安全衛生處進行全面統計，針對前 5 大異常項目，推展相關對應活動，規劃辦理「減重體適能」、「女性保健」、「戒菸班」等健康促進課程及健康管理相關講座，持續關懷員工的健康及保持或增進員工自我保健的觀念健康，預防疾病發生。



駐廠醫師關懷



自辦健康促進課程



女性保健課程

- 4.特殊場所作業環境關懷：依「勞工作業環境監測實施辦法」，中鴻委由合格之作業環境測定機構定期實施作業環境測定，以分析作業環境，保障人員健康。監測項目合計有化學性因子監測(如：正己烷、重鉻酸鉀、乙酸乙酯、甲苯、丙酮、丁酮、硫酸、異丙醇、粉塵...等)及物理性監測項目(如：噪音、二氧化碳、綜合溫度熱指數、局部排氣風速測定...等)，等共 22 項。

對特殊場所作業環境工作同仁，每年安排特殊健康檢查，2017 年度計 216 人次接受檢查，項目包含噪音、正己烷、重鉻酸鉀、粉塵、游離輻射、乙基汞化合物及三氯乙烯、四氯乙

烯等。檢查結果列為第一級管理者共 113 位，第二級管理者共 103 位，並向勞動部報備完成。持續由醫護人員安排與駐廠醫師會談或由駐廠醫師親自至現場了解同仁作業習性，提出改善建議方案，並安排健康關懷及其追蹤管理，以降低員工因作業而發生職業病之風險。

績優健康職場—健康管理獎

鋼管廠鹿港廠區獲頒衛生福利部國民健康署 2017 年績優健康職場「健康管理獎」之殊榮，顯示中鴻致力於為同仁打造工作生活平衡、落實健康的職場環境，成果備受肯定。

健康的員工就是企業最大的資產，本公司除提供員工每年免費定期健康檢查外，更舉辦許多健康促進活動，提高同仁自我健康管理。

鋼管廠鹿港廠區於 2017 年舉辦「無油一身輕，健康 GO GO GO」，包含有氧舞蹈、營養講座、瑜珈、體適能測驗等一系列豐富的健康減重課程。創造工作與生活平衡環境，藉由多面向的健康促進運動，達到正確習慣的養成，繼續帶動公司健康運動風氣。



中鴻獲頒績優健康職場「健康管理獎」



5.3 社會參與

5.3.1 公益理念

社會公益方面，中鴻主要關注「教育」、「生命」兩大領域，並導入企業志工的理念，推動同仁志願服務，讓同仁透過身體力行參與服務發揮愛心。因此本公司長期投入教育資源挹注及協助生命線協會自殺防治工作，因為教育為人帶來向上提昇的力量，而自殺防治則是社會安全網最後一道防線。

以目標群體來說，中鴻特別關注弱勢族群；以地區性而言，則以協助廠區鄰近社區及學校為主，來落實「貫徹睦鄰回饋社區，參與社會公益活動」的企業社會責任推動原則。

5.3.2 公益參與

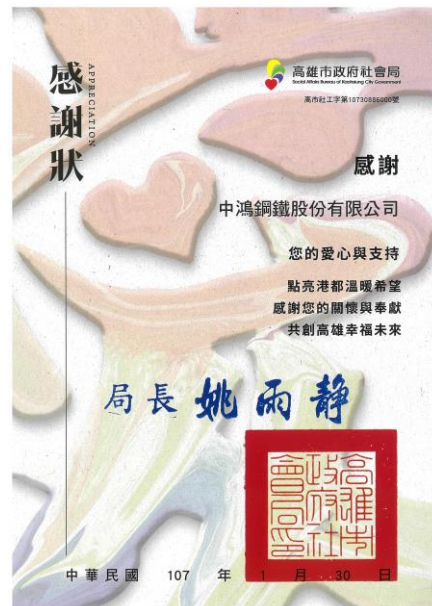
中鴻利用有限的資源條件，秉持「教育」與「生命」二大公益主軸，以長期投入、持續關懷的態度參與公益回饋社會。相關活動說明如下：

1. 脫貧自立計畫

中鴻長期投入台灣貧富差距逐年拉大，為免處於經濟弱勢家庭陷入下一代的貧窮循環魔咒，高雄市政府社會局以「公私協力」、「參與式政策制定」、「權利義務對等」為三大理念推動低收入戶第二代希望工程方案-「脫貧自立計畫」。此計畫具持續正面影響及教育意義，並與中鴻參與社會公益主軸之一「教育」直接契合，因為教育可提升人的生活品質及充實生命的內涵，為人帶來向上提昇的力量。所以中鴻自2004年開始，每年贊助脫貧計畫經費100萬元，縣市合併後亦持續參與，至2017年已持續投入長達14年。



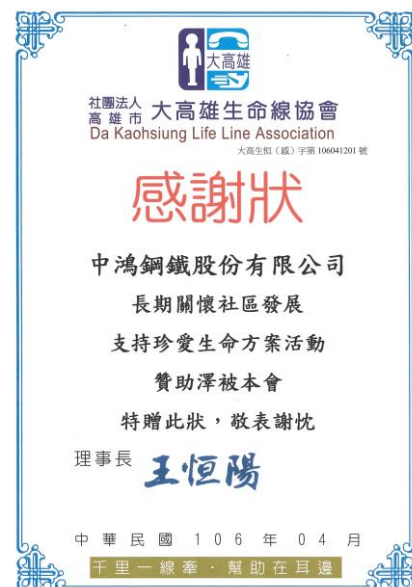
中鴻羅副總接受許銘春副市長頒發感謝狀



社會局感謝狀

2. 自殺防治基金

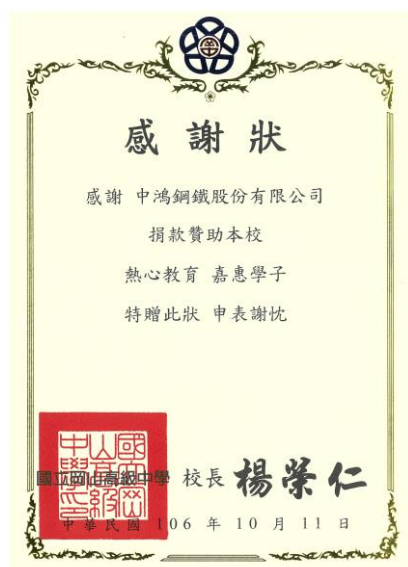
秉持中鴻公益主軸之一「生命」及延伸尊重生命理念，本公司長期贊助高雄市大高雄生命線協會「自殺防治基金」，因為現代人壓力過大，若無法適度的調適，易因而輕忽生命，導致各種不同的社會問題產生，本公司透過贊助生命線協會規劃辦理自殺防治及推廣生命教育計畫，提昇民眾心理衛生教育，以電話諮詢的方式來幫助有困擾的求助者，挽救寶貴的生命，落實中鴻尊重生命的理念。所以每年贊助大高雄生命線協會「自殺防治及推廣生命教育計畫」經費50萬元，至2017年已持續投入長達14年。



生命線感謝狀

3.2017 年其他重大參與公益贊助案件表列如下：

類別	贊助案件
生命	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 高雄市大高雄生命線協會「自殺防治及推廣生命教育計畫」經費 ◆ 心路社會福利基金會高雄分會「2017 親子健走及愛心園遊會」經費
教育	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 高雄市政府社會局脫貧自立計畫經費 ◆ 高雄市橋頭區興糖國小出版學生日記教學繪本第 11 輯經費 ◆ 高雄市梓官區公所辦理區內優秀學子獎學金經費 ◆ 國立岡山高級中學辦理 2017 年清寒學生營養午餐經費 ◆ 高雄市橋頭區五林國小辦理弱勢學生教育補助計畫經費
其他	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 高雄市橋頭區公所辦理 2017 糖之戀-橋頭巡禮系列活動經費 ◆ 高雄市岡山區公所辦理 2018 岡山燈會藝術節系列活動經費 ◆ 高雄市橋頭義消分隊購買救災裝備及冷氣機經費 ◆ 財團法人傳神文化基金會 ◆ 配合高雄市環保局推動轄內跨部門溫室氣體合作減量活動，媒合捐助後紅國小、前峰國中及蚵寮國中進行節能設備汰換。 ◆ 高雄市橋頭區白樹志工協會於白樹里重要路口裝設監視器經費 ◆ 高雄市岡山大專青年協會辦理第 10 屆阿公店溪文學獎經費 ◆ 高雄市體育會龍舟會辦理 2017 年城市盃國際龍舟錦標賽經費 ◆ 中鋼真善美合唱團舉辦「我期待—當鋼鐵人遇見高校生」音樂會經費 ◆ 響應華碩電腦『再生電腦、希望工程』公益活動，捐贈老舊電腦設備



岡山高中感謝狀



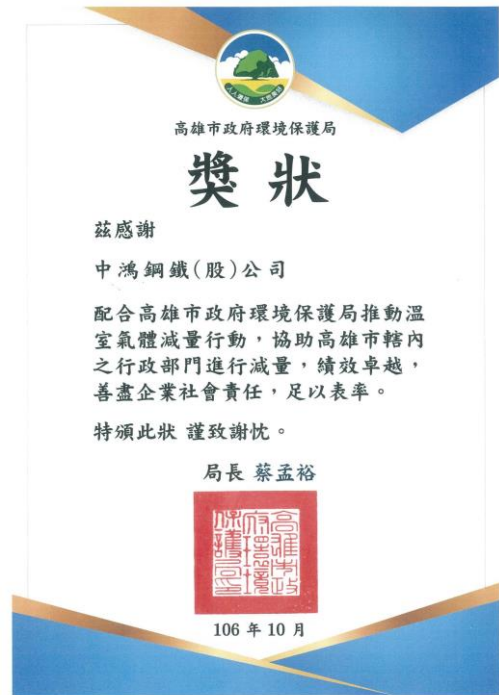
興糖國小感謝狀

響應高雄市環保局推動「跨部門溫室氣體減量合作」

高雄市環保局自 2015 年起推動「跨部門溫室氣體合作減量」，媒合企業補助高雄市學校機關汰換節電設備，以達到減緩氣候變遷目的。中鴻參與此項多元化企業溫室氣體減量模式，媒合捐助後紅國小、前峰國中及蚵寮國中進行節能設備汰換，以達企業社會照顧責任。



中鴻楊助理副總經理代表出席接受頒發感謝狀



高雄市環保局感謝狀

參與華碩文教基金會「再生電腦數位培育計畫」

中鴻響應華碩文教基金會推動的「再生電腦數位培育計畫」，於 2015 年及 2017 年，分別捐贈淘汰電腦 91 台、160 台、及相關之週邊設備，以回饋社會、協助弱勢團體、落實公益理念。

「再生電腦數位培育計畫」 與中鴻CSR理念相互結合



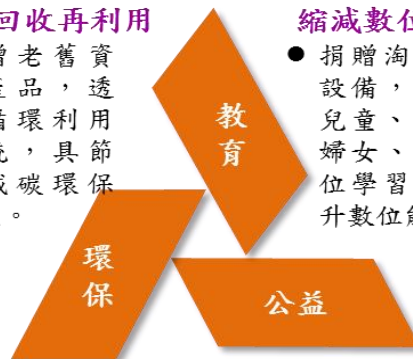
中鴻出席永續再生電腦回流茶會

資源回收再利用

- 捐贈老舊資訊產品，透過循環利用系統，具節能減碳環保效益。

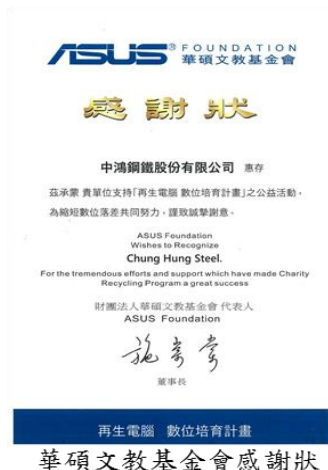
縮減數位落差

- 捐贈淘汰之電腦設備，提供弱勢兒童、青年學子、婦女、銀髮，數位學習機會及提升數位能力。



發揮社會公益

- 透過此專案平台整合軟、硬體資源，發揮社會公益。

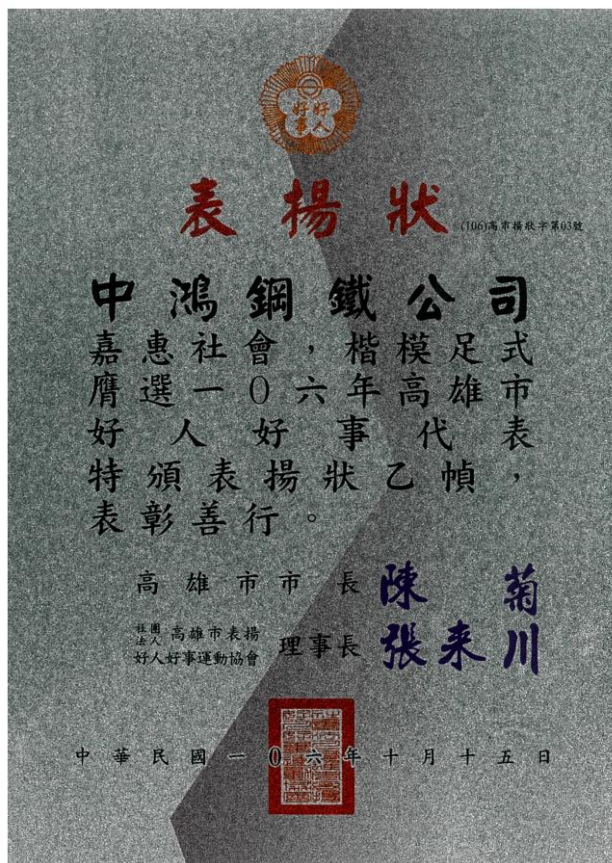


106年「高雄市好人好事企業代表」

中鴻長期持續致力於參與公益活動，本次獲高雄市政府社會局推薦，當選高雄市表揚好人好事運動協會主辦之106年高雄市好人好事代表，10月15日舉行頒獎表揚典禮，中鴻由李聰昌總經理代表出席。本次當選高雄市好人好事代表，實是對中鴻善盡企業社會責任努力的肯定。



中鴻李總經理代表出席接受表揚

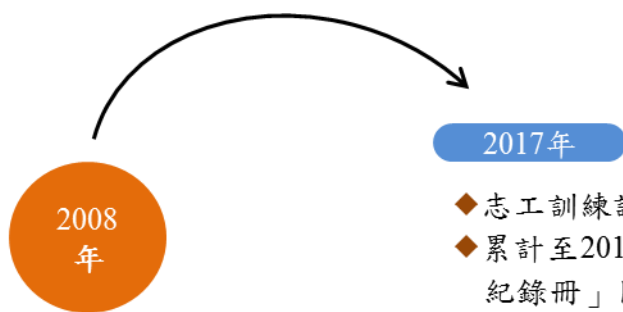


高雄市好人好事企業代表表揚狀

5.3.3 志工服務

中鴻導入企業志工的理念，推動同仁志願服務，透過自願性參與志工服務，落實分享幸福理念，實踐樂於交往的公司願景。因此中鴻每年持續辦理志工訓練課程，規劃至社福機構及社區之志工服務，並發動二手物品募捐，說明如下：

1.辦理志工訓練



2008年起委託高雄市大高雄生命線協會開辦志工訓練課程。

- ◆ 志工訓練課程計25人(含眷屬1人)結訓。
- ◆ 累計至2017年止，結訓合格取得「志願服務紀錄冊」同仁共計232人，已達全公司總在職人數之23.3%。

2. 志工服務活動

(1) 高雄仁愛之家服務

中鴻自2013年7月起每月邀集同仁、親友至高雄市政府社會局仁愛之家提供環境整理服務，同仁除自己參與，更利用身教帶領子女身體力行，共享助人為樂的喜悅。2017年全年同仁及親友累計287人次參加服務，平均23.9人次/月。

(2) 橋頭區精忠新村服務

精忠新村是位於橋頭區白樹里的榮民宿舍區，居住於此的皆為年邁榮民及眷屬，環境整理需借助外界資源協助。因此，中鴻志工與橋頭區公所於4月16日(週六)舉辦聯合環境整潔活動，至精忠新村進行環境維護與清理，讓社區環境煥然一新。



志工進行環境清掃



參與環境整潔活動志工合照

(3) 梓官區蚵仔寮南沙灘淨灘

為落實「樂於交往」的公司願景，親近廠區鄰近社區及體現企業社會責任，10月28日(週六)，中鴻與梓官區公所於梓官蚵仔寮南沙灘舉辦一年一度的聯合淨灘活動，由本公司李聰昌總經理與梓官區蔣金安區長親自帶領公司同仁、寶眷及社區志工共計五十餘人共襄盛舉，聯手清除垃圾與漂流木，還給南沙灘乾淨的原貌。



梓官區公所、中鴻李總經理、呂副總經理與志工合影



梓官區公所好厝邊獎牌

(4)大魯閣草衙道企業一日志工活動

配合高雄市政府勞工局企業一日志工辦理方案，9月9日(週六)，中鴻志工們於大魯閣草衙道，協助高雄市身心障礙創業者辦理產品展銷活動，為身障朋友拓展銷售管道。



勞工局鄭局長頒贈中鴻感謝狀



志工現場協助展售身心障礙自創品牌商品

大魯閣草衙道中鴻志工們合影

(5) 二手物資募集捐贈

基於幫助弱勢、愛物惜物的環保精神，中鴻自 2012 年起每年於公司發揮同仁愛心，推廣物品再利用，2012 年起每年舉辦二手物品募捐活動，募集物品捐贈心路基金會楠梓心路工坊。本活動同仁熱心響應，目前已擴大為不限期間的全年性募集活動。

5.3.4 社區關懷

中鴻身在社區，即屬社區一份子，我們盡力成為社區的「好厝邊」，以實際行動投入，持續關懷廠區臨近社區發展並協助參與地方活動，與地方社區建立良性互動。

原則上與社區互動有四個方向如下圖：



1. 2017年重要地方及社區參與案件如下：

- 贊助橋頭區公所辦理 2017 糖之戀-橋頭巡禮系列活動經費
- 贊助高雄市橋頭區興糖國小出版日記教學繪本印製經費
- 贊助高雄市岡山區公所辦理岡山燈會藝術節系列活動經費
- 贊助高雄市岡山區岡山高中清寒學生營養午餐費用

- 贊助高雄市梓官區公所優秀學子獎學金
- 贊助社區辦理端午節、中秋節活動經費
- 贊助社區辦理重陽節敬老活動經費
- 贊助社區婦女節模範表揚、母親節感恩聯誼活動經費
- 贊助社區辦理節能綠美化研習、社區營造、社區產業成長學習及節能減碳宣導等活動經費

2. 社區交流

中鴻身為社區一份子，我們積極與社區互動交流，每年藉由環保、交通安全、健康管理等不同的多元主題，與社區居民展開深入交流，也實踐「持續發展、值得信賴、樂於交往的鋼鐵公司」的公司願景，期望在每次互動交流所種下的「里仁為美，互信共榮」種子，能在社區繼續擴散，形成永續共好的幸福漣漪。



社區交通安全交流活動合影