



鋼聯依我國「勞動基準法」辦理之退休金制度係屬政府管理之確定福利退休計畫。按員工每月薪資總額 8% 提撥退休金，自 94 年 7 月 1 日起實施勞退新制，依勞工退休金條例規定，每月提撥不得低於勞工每月工資 6%，依退休金條例及鋼聯「任免辦法」之相關規定，辦理退休相關事宜，並定期舉辦勞資會議。



鋼聯訂有職工退休辦法，並經核准設立勞工退休金監督委員會。



鋼聯自 1997 年度起延請精算師計算退休金，其退休金給付之計算方式，悉依勞基法有關規定辦理。



鋼聯配合勞退新制實施，自 2005 年 7 月 1 日起新進員工即享有勞動基準法舊制年資但自 2005 年 7 月 1 日起改選擇適用新制之員工，本公司皆依勞工退休金條例之規定提撥退休金至員工個人專屬之個人退休金帳戶。

人員流動

鋼聯人員之職位異動及離退職均按規定辦理，正式聘僱人員可依「勞動基準法」工作至 65 歲退休或依法提早自願離退。針對職位異動，在異動前由直屬主管先與之協商，同意時再予以公告異動。若因而致履行勞務發生困難時，可於異動通知生效日內，提出終止勞動契約或提出申訴，而於申訴遭駁回後依規定向公司提出終止勞動契約。重大營運變化最短預告期，依法規規定辦理。

保障育嬰留停

對於同仁育嬰之需求，在子女滿三足歲前皆可申請育嬰留職停薪，最長可申請兩年。育嬰留職停薪期滿後，為保障員工順利回到工作崗位，我們提供相關復職訓練課程，以幫助其瞭解工作現況。2021 年子公司台鋼資源享有育嬰假的 1 位男性與 1 位女性員工均未申請育嬰留職停薪，鋼聯及台鋼資源 2018~2021 年均無申請育嬰留停之情況。

員工績效評估

鋼聯進行所有員工之定期績效評估，每年透過員工自評及主管訪談，對該員會進行年度評分，再由總經理做最後分數決定，單位主管及稽核人員則由董事長做最後分數決定。