

中国圣牧绩效管理政策

一、目的

中国圣牧致力于通过科学、公正的绩效管理体系，激励员工提升工作绩效，实现个人目标与公司目标的紧密结合，推动企业持续发展。

二、适用范围

本政策适用于中国圣牧及其所有分支机构、附属公司的全体员工。公司管理层与人力资源部门负责绩效管理政策的实施与监督，确保绩效管理的公平性与有效性。

三、绩效管理原则

（一）目标导向：绩效管理紧密围绕公司战略目标展开，确保每位员工的工作目标与公司整体目标一致，通过明确的目标设定引导员工工作方向。

（二）客观公正：绩效评估基于客观事实和数据，避免主观偏见，确保评估结果真实反映员工的工作表现和贡献。

（三）持续改进：绩效管理是一个持续的过程，通过定期的绩效反馈与沟通，帮助员工发现不足，制定改进计划，促进个人与组织的共同成长。

（四）透明公开：绩效管理流程和标准对员工透明公开，让员工清楚了解绩效评估的依据和方法，增强员工对绩效管理的信任。

四、绩效管理流程

（一）目标设定

1. 公司目标分解：公司战略目标逐层分解至各部门、团队和个人，确保目标明确、可衡量、可达成。

2. 员工目标制定：员工与直接上级共同制定个人绩效目标，明确工作重点和期望成果。

（二）绩效辅导

1. 定期沟通：管理者与员工定期进行绩效沟通，了解工作进展，提供必要的支持与指导。

2. 问题解决：及时发现并解决员工在工作中遇到的问题，调整工作计划与方法。（三）绩效评估

1. 定期评估：按照既定周期（如季度、年度）对员工绩效进行评估，评估结果基于工作成果、工作行为和工作态度。

2. 360度反馈：鼓励采用多维度反馈机制，包括上级、同事、下属及客户反馈，全面评估员工绩效。

（三）绩效反馈与改进

1. 绩效面谈：评估结束后，管理者与员工进行绩效面谈，反馈评估结果，肯定成绩，指出不足。

2. 改进计划：员工根据反馈制定个人改进计划，明确改进方向和措施，管理者提供必要的资源支持。

（四）绩效结果应用

1. 薪酬调整：绩效结果作为薪酬调整的重要依据，优秀绩效者获得相应的薪酬奖励。

2. 晋升与发展：绩效优异的员工优先获得晋升机会，公司为其提供更多的职业发展机会。

3. 培训与发展：根据绩效评估结果，为员工提供针对性的培训与发展计划，

提升员工能力。

五、绩效管理监督与评估

（一）内部监督：人力资源部门定期对绩效管理流程进行监督，确保绩效管理的公平性和有效性，及时发现并纠正问题。

（二）员工反馈：通过员工满意度调查等方式，收集员工对绩效管理的意见和建议，持续优化绩效管理体系。

六、附则

本政策由中国圣牧负责解释与修订。公司将根据法律法规的变化和实际操作中的反馈，定期对政策进行审查和更新，以确保其始终符合最优实践和法律要求。