

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：绩效优秀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

政策解释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。