

苏州东山精密制造股份有限公司

核心管理人员和技术人才绩效管理制度

第一条 目的

为进一步完善苏州东山精密制造股份有限公司（以下简称“公司”）的绩效管理体系，构建“现金+股权”、“短期+中长期”的长效激励机制，促进公司长期、持续、健康发展。实现员工利益和股东利益的高度统一，吸引和留住优秀人才，共享公司成长的收益。特制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于公司核心管理人员和技术人才。

第三条 组织与分工

公司成立绩效考评管理委员会，下设考核工作小组。绩效考评管理委员会最终决定考核指标和标准、审定考核方案和考核结果、核定年度纳入总部人力资源管理考核系统的核心管理人员和技术人才。

考核工作小组具体负责绩效考核的组织实施，公司人力资源管理中心负责绩效考核的组织协调、培训指导、考核汇总等工作，公司证券部负责股权部分（如有）的具体实施等工作。

第四条 考核内容和依据

绩效考核以个人业绩和能力为导向，采用百分制。考核具体内容应突出关键绩效指标，主要考核内容包括基于年初设定的工作目标达成状况、个人专业能力、基于公司干部准则的管理能力评估等。

第五条 考核周期

绩效考核为年度考核。被考核者以述职报告的形式总结全年绩效指标完成情况、工作进展情况以及下一年的工作规划。考核工作小组根据被考核者的上级领导意见，结合述职报告和被考核者实际的工作表现、能力评估状况等评定考核结果，考核结果与被考核者的年度薪酬、岗位变动、续聘、解聘等直接挂钩。

第六条 考核等级

按百分制评分标准的个人考核，具体等级分为优秀、良好、合格、待改进、不合格五类。

优秀：表现突出，工作业绩大大超出预期，各方面能力强，堪称表率。

良好：工作业绩目标达成，各方面能力在团队中名列前茅。

合格：基本达成年度关键任务目标，各方面能力合格达到岗位要求。

待改进：年度目标达成稍有差距但不显著，各方面能力有待提升。

不合格：年度工作目标未达成，各方面能力不能胜任所从事工作。

第七条 个人考核结果应用

对绩效结果优秀的核心管理人员和技术人才，给予奖励或者晋升；对于绩效不合格的，予以绩效改善、转岗或辞退。

纳入公司总部年度人力资源管理系统考核合格的核心管理人员和技术人才，其薪酬组成包含如下部分：

年度薪酬 = 月度工资 + 短期激励 + 长期激励

月度工资包含基本工资、津贴以及非年度浮动奖金或加班费等，按月发放；短期激励根据员工年度绩效考核结果以现金形式一次性发放；长期激励通常包括且不限于股权激励及员工持股计划等，主要根据核心管理人员和技术人才年度绩效考核结果，以及对未来工作目标的期许、长期留任的需要授予。涉及股权部分的实施应符合中国证监会、深圳证券交易所相关法律法规的规定。

第八条 异议解决

考核结束后，被考核者有权了解自己的考核结果，考核者有向被考核者进行反馈和解释的职责。被考核者如对考核者存有异议，应首先通过沟通方式解决。如沟通不了，考核对象有权通过公司人力资源管理中心向绩效考核组织机构提出异议。

第九条 解释权归属

本制度经公司董事会审议通过后正式实施。相关解释、咨询归属公司人力资源管理中心。

二零二二年二月十七日