

Offer Letter Private and Confidential:

艾普工华科技(武汉)有限公司（以下简称甲方或公司）是由 Epic Data International Inc.、华工制造装备数字化国家工程中心有限公司和武汉工华数字技术有限公司在中国注册的合资公司。经初步考核，甲方决定录用 刘舟（以下简称乙方）为 平台研发部 Java 软件工程师，工作驻地为武汉。经双方协商，订立如下：

1、合同期/Commencing Date

双方合同期为 2 年，从 2012 年 6 月 11 日 起至 2014 年 6 月 10 日 中从 2012 年 6 月 11 日 起计的连续 44 个有效工作日为试用期。（2012 年 6 月 11 日 为预期起始日期，最终起始以乙方实际正式到岗时间为准，相应终止日期顺调）

2、职位/Job Grade

按照甲方规定，乙方职位的基本工作内容（但不限于）如下：

- 按产品开发计划，保质、保量按时完成自己所担负的产品开发任务；
- 按有关规定拟制技术文件，并按时提交；
- 按时提交工作总结报告、如实填写产品开发进度表；
- 负责新产品研制中的贯标工作及保证所开发的产品符合可靠性设计要求；
- 参加新技术交流和培训；
- 负责产品技术保密；
- 每天填写日志，重要信息及时上报，周末交日志、周总结、下周计划；
- 完成领导临时交办的工作。

3、乙方工资及福利待遇/Salary & AWS

职务级别	职位	薪酬构成 (2012 财务年度)		金额 (人民币元)
助理工程师级	Java 软件工程师		岗位基本年收入	44400
		1	岗位基本月薪酬	2800
		1.1	基本月工资（社保基数）	1680
		1.2	基本月奖金	1120
		2	福利津贴	详见后
		3	补充业绩奖金	详见后

1) 岗位基本月薪酬构成：

甲方对员工的“岗位基本月薪酬”在每个财务年度开始时重新核定。

乙方 2012 财务年度（截至 2013 年 01 月 01 日）内的“岗位基本月薪酬”为税前为 2800 元人民币。其中 1680 元为基本月工资（社保缴纳基数）；1120 元为基本月奖金。基本月奖金从试用期考核合格转正后按月发放。

乙方将自己承担国家规定上缴的五险一金的个人部分和全部应缴个人所得税。

2) 福利津贴

公司对本岗位职务级别的员工在合同试用期期满之日起满 1 年后每年春节前加发相当于 1 个月的基本月薪人民币的基本奖金。员工合同试用期期满之日起至第一个春节当日不满 1 年的，按实际满月数除以 12 的比例计发。

公司另外提供午餐补贴、通勤/租房补贴、保密津贴、书报补贴、防暑及取暖费、节日费、体检费及商业意外保险等基本福利补贴以及公司另行规定的其他优厚福利待遇。

基本福利补贴全年合计 8000 元人民币，包括：每月 150 元午餐补贴。每月 200 元通勤/租房补贴，原则由公司按月统一发放或按月以交通卡充值发票报销。保密津贴全年 1200 元（平均每月 100 元），原则由公司按月统一发放。防暑及取暖费全年 800 元（公司每年于 7、8、9 三个月发放每月 200 元防暑费，每年于 12 月发放 200 元取暖费）。过节费每年 1000 元（春节、端午、中秋、五一、十一各 200 元/节）。体检费全年 300 元，原则上由公司集体购买，集体体检。商业意外保险费全年 200 元。

其他福利津贴（包括手机通信费、差旅补贴、外勤补贴等）待遇根据公司规定执行。

3) 出差补助

公司对出差员工的补助如下：正式员工 80 元/天（含餐费和交通费，飞机及火车等交通费除外），试用期和实习生 40 元/天（含餐费和交通费，飞机及火车等交通费除外）。

4) 公司对非销售类岗位设立补充业绩奖金制度。根据每年度公司营收业绩确定对应乙方岗位可用于分配的补充业绩奖金，并结合乙方当年岗位综合绩效考核情况合理发放。

乙方应理解补充业绩奖金将首先由公司在根据公司当年营收业绩在上限内决定可用于分配的额度，然后再根据乙方的岗位综合绩效考核情况核定发放，不意味着一定能获得上限额度的补充业绩奖金。

****员工薪酬被视为公司保密信息，甲方有权要求乙方一直保密。****

5) 公司将制定百分制的岗位综合绩效考核机制与办法。岗位综合绩效考核暂行办法如下：

* 如果 2012 财务年度末乙方的岗位综合绩效考核综合评价为“不能胜任”（60 分以下），乙方的年度可分配补充业绩奖金将**全额扣除**，基本月奖金将从下一财务年度第一个月开始连续全额扣除 6 个月并有权提前解除与乙方的劳动合同；

* 如果 2012 财务年度末乙方的岗位综合绩效考核综合评价为“基本不能胜任”（60~70 分），乙方的年度可分配补充业绩奖金将**减半支付**，基本月奖金将从下一财务年度第一个月开始连续全额扣除 3~6 个月；如果连续 2 个财务年度末乙方的岗位综合绩效考核综合评价为“不能胜任”（60 分以下）或（及）“基本不能胜任”（60~70 分），甲方将在与乙方两年合同期满后不再续签；

* 如果 2012 财务年度末乙方的岗位综合绩效考核综合评价为“基本胜任”（70~80 分），乙方的年度可分配补充业绩奖金将**按 75%额度支付**，基本薪酬将在下一财务年度维持不变；

* 如果 2012 财务年度末乙方的岗位综合绩效考核综合评价为“胜任”（80~90 分）、“胜任+”（90 分以上），乙方的年度可分配补充业绩奖金将**全额支付**，甲方将在下一财务年度对乙方的基本薪酬乃至相应的职位级别根据实际情况决定是否相应调升以及调升幅度。

注：实习生在实习期间的实习费按照 50 元/天发放，当乙方拿到毕业证后自动转入正式员工，无需再有试用期。

4、试用期考核及聘用确认/Probation Appraisal and Confirmation

公司对乙方在试用期的综合表现及岗位胜任情况进行百分制考核。

试用期考核得分在 70 分以上的，视乙方为“合格”即基本胜任或胜任本岗位；

试用期考核得分在 60 分~70 分的，视乙方为不能完全胜任本岗位，公司有权根据乙方的综合能力与乙方重新协定岗位和薪酬。

试用期考核得分低于 60 分的，视乙方为不能胜任本岗位，公司有权中止和乙方的劳动合同。在乙方按照甲方要求完成试用期后，甲方会给予乙方相应的聘用确认。且在本合同期满之前一个月内，双方如无异议且书面通知对方的，则合同自动延期。

5、终止通知/Termination Notice

甲乙任何一方在解除聘用合同时，须提前一个月通知对方（试用期或实习期除外），并按照劳动法相关规定执行。

6、违约/Breach of the Contract

连续三（3）个工作日以上无故不来甲方工作、未获批准休假，且没有合理解释或未在第一时间通知甲方上述缺席，将被视为未提前一月通知甲方终止聘用关系。上述情况，将由乙方赔偿甲方金额相当乙方一月工资的赔偿。

7、工作时间/Working days and Hours

乙方的工作时间应该按照国家规定的标准工作时间，即：周一至周五，工作时间为 9:00---12:00； 13: 00---18: 00。当然，乙方如果被派遣至客户处工作，应该遵守客户的工作时间。

8、休假与病假/Annual Leave & Sick Leave

乙方按国家劳动法规定享有带薪休假及其他休假的权利。

9、转移/Transfer

甲方根据工作需要，以及乙方的实际能力（专业、工作、体力）可作适当调动乙方至其他部门，子公司或相关公司，包括临时性工作。乙方根据甲方安排的工作内容和要求，按质、按量、按时地完成任务。其中乙方被派遣至子公司或相关公司工作期间的薪酬福利与奖励由子公司或相关公司按各自管理制度执行，但甲方将努力确保乙方被派遣至子公司工作期间的实际薪酬福利待遇不低于在甲方工作的标准。

10、其他福利/Fringe Benefits

乙方按照其工作等级享有的其他福利由甲方制定。所有现行的福利是完全取决于甲方的决定和修改的，包括废除，并且相关的员工全部一视同仁。

11、其他条款与规定/Other Terms and Conditions

a. 乙方被要求遵守甲方所有明示与暗示的规则与规定。任何上述规定与规则的附件将被出示在甲方公告板和内部网页上，获知的责任应该归于乙方。

b. 在履行合同期间和之后，乙方不能将公司机密泄露给竞争对手或其他第三方；不能因任何原因利用或企图利用（乙方履行职责除外）公司专业方面和组织方面的秘密、财务情况、内部事务，或作业过程、交易或甲方信息的任何方面，以及其他甲方或其附属公司的信息。

c. 乙方在受聘期间内的发明、发现、作业工程、概念、想法、创造和/或生产——无论其有无

可能获专利权，以及所制作、创造或设计的所有成果或作业过程；或是乙方在聘任期内参与的这类创造发明的所有成果或作业过程；以及乙方工作所形成的所有工业和知识产权、版权，或是乙方在聘任期内参与形成的这些产权和版权；所有这些成果都是，并将始终是甲方的专有财产。

d. 乙方及其家属均不应接受任何供应商、客户或竞争对手提供的可能影响或有理由被认为会影响有损甲方利益的礼品、服务、旅行或娱乐。

e. 职工必须遵守甲方有关保密资料和知识产权的规定，违反上述行为者将根据情况承担相应的责任。

本合同自签字之日起生效。双方必须严格执行，未经双方同意，任何一方不得修改和变更。本合同壹式贰份，甲乙双方各存壹份。

公司名称：（甲方）

受聘者 _____（乙方）

艾普工华科技（武汉）有限公司

英文名字_____

签名 _____

__2012__年__6__月__8__日

_____年____月____日