

深圳中华自行车（集团）股份有限公司高管人员 年度经营绩效考核奖励暂行办法 （审议稿）

一、考核目的：

为了确保公司主营业务和其他各项工作的平稳发展，有效调动高级管理人员的积极性，充分发挥管理团队的创造性，为公司全面重组创造有利条件，根据公司尚处在非正常经营时期的工作特点和行业特性，特制订本暂行办法。

二、适用范围：

本办法适用于董事会聘任的公司高级管理人员，包括公司总裁、副总裁、财务总监和董事会秘书。

三、考核方式和程序：

（1）实行考核奖励与企业经营总目标和整体业务业绩，以及非正常经营企业特征等挂钩的多元考核奖励方式。

（2）公司高级管理人员对本年度自己主管的各项经营工作，以工作报告的形式进行工作总结，由人力资源部汇总上报董事会薪酬委员会。

（3）按照《高管人员年度经营绩效考核表》（附表）要求，对本年度公司高级管理人员进行考核、评定及核定。

四、主要考核项目：

分五个考核项目对高级管理人员的工作绩效和工作能力进行考核：

（1）经营指标：经营指标是指公司年度经营计划确定的本年度通过各种改善活动而达成的各类量化的经营指标。例如：主营业务销售收入、物业租赁收入、财务费用、预算控制等。

(2) 组织能力：对高级管理人员主管工作的组织领导能力的考评。

(3) 协调能力：对高级管理人员主管工作团队运用以及外部沟通协调能力的考评。

(4) 改善力：在公司非正常经营时期，公司在债务、诉讼等方面存在大量的历史遗留问题，面临重大困难和风险，处理不当，将可能引发一系列的社会不安和动荡。改善力主要体现为，现阶段对各种复杂问题的处理与改善能力，确保公司没有重大突发事件发生和公司平稳过渡。

(5) 责任感：对平日工作主动积极，负责尽职的工作态度。

五、考核等级及考核系数：

考核等级分为：A⁺⁺、A⁺、A、B、C、D

考核系数：1.3、1.2、1.1、1.0、0.9、0.8

A⁺⁺级：得分≥95分——理解并贯彻董事会的有关方针和决策，工作尽职尽责，超额完成董事会下达的各项工作任务 and 经营指标，公司发展取得突破性进展；

A⁺级：90-94分——认真贯彻董事会的有关方针和决策，工作积极主动，出色地完成董事会下达的各项工作任务 and 经营指标；

A级：80-89分——能够执行董事会的有关方针和决策，工作努力，业务熟悉。组织协调能力强，分管工作得力，较好地地完成董事会下达的各项工作任务 and 经营指标；

B级：70-79分——能够执行董事会的有关方针和决策，工作努力，业务熟悉。组织协调能力强，分管工作得力，基本完成了董事会下达的各项工作任务 and 经营指标；

C级：60-79分——仅能够完成工作任务 and 经营指标，但组织协调改善能力不强，开拓进取精神不够，不能调动员工积极性；

D级：≤59分——对企业的发展目标、方针政策理解贯彻不力，组织协调改善能力及责任感差，员工安排不当，分管工作不力。

六、考核奖励办法：

(1) 个人考核奖励（税后）= 奖励基数*职务系数*考核系数

(2) 奖励基数：在公司非正常经营时期，依据工作特点及经营绩效成果等因素，在12万元至20万元之间设定，由董事会研究决定。

(3) 职务系数：总裁为1.0；副总裁为0.8；财务总监为0.7；董事会秘书为0.7；

(4) 考核系数：公司总裁先行对各分管高级管理人员进行考核，报董事会薪酬委员会评定；公司总裁绩效考核由董事会薪酬委员会评定；高管人员考核系数由董事会最终核定。

七、本办法涉及董事兼高管的，其奖励方案由股东大会审议通过。

八、本办法需经股东大会批准后执行。