

附件 1、

关于修改公司《董事会专项基金管理暂行办法》的议案

根据目前内控工作的要求，为进一步完善公司法人治理结构，拟对 2004 年批准执行的公司《董事会专项基金管理暂行办法》进行修改。主要修订情况如下：

一、将原办法关于董事会基金中业务基金管理和奖励基金管理的分类和审批流程，修订为日常开支项目按公司日常开支审批程序审核和支付，涉及董事监事职务报酬奖励的项目，由股东大会批准（见修订后办法第六条）；

二、相应地删除原办法中的机构设置、业务基金管理、奖励基金管理等章节。

修改后的《董事会专项基金管理办法》（修订稿）如下：

《深圳中华自行车（集团）股份有限公司董事会专项基金管理办法》（修订稿）

第一条 为完善公司法人治理结构，充分体现董事会代表公司经营决策职能，规范公司董事会内部运作，建立高效的公司绩效激励和约束机制，根据《公司章程》和《董事会议事规则》有关规定，制定本办法。

第二条 本办法所称董事会专项基金（以下简称董事会基金）是指专项用于公司董事会执行决策职能和监事会履行监控职能的各项业务开支以及对董事、监事及其他有特殊贡献人员的奖励支出等。

第三条 董事会基金用途为：

- （一）公司召开股东大会、董事会会议、监事会会议所需经费；
- （二）公司董事、监事、董事会秘书履行职责和学习培训所需费用；
- （三）以董事会和董事长名义组织的各项活动经费；
- （四）公司董事、监事的职务津贴（含独立董事职务津贴）；
- （五）公司董事、监事及其他有特殊贡献人员的专项奖励；

（六）董事会的其他支出。

第四条 董事会基金应专款专用，不得用于任何形式的经营性投资，这些经营性投资包括但不限于用于购买企业债券、股票和投资基金。

第五条 董事会基金每年额度按公司上年度营业收入总额 5% 控制。

第六条 本办法第三条第（一）（二）（三）（六）项，按公司日常开支审批程序审核和支付。本办法第三条第（四）（五）项涉及董事监事职务报酬奖励的，由股东大会批准。

第七条 本办法经公司股东大会批准后正式实施。原《董事会专项基金管理暂行办法》同时废止。本办法的解释权归公司董事会。

附件 2、

关于修改公司《高管人员年度经营绩效考核奖励暂行办法》的议案

2013 年公司重整程序终结，根据现阶段经营工作特点，拟对 2011 年批准执行的《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》进行修订，主要修订情况如下：

一、原条款一、三、四、六中“非正常经营时期”，修订为“现阶段”；

二、原条款七“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”，修订为“本办法依照公司章程，对高管职务薪酬由董事会审议通过，对董事职务薪酬由股东大会审议通过。”

修订后全文如下：

《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》（修订稿）

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，根据公司现阶段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，以及现阶段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）董事会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：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：在公司现阶段，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。

（5）高管任期未满提前离任的，按任职时间段考核。

七、本办法依照公司章程，对高管职务薪酬由董事会审议通过，对董事职务报酬由股东大会审议通过。

八、本办法经股东大会批准后执行。