

眼镜镜片公司
绩效管理方案

目录

第一章 绩效考评方法3.....

 一、 绩效考评方法的分类3.....

 二、 行为导向型主观考评方法5.....

第二章 项目背景分析9.....

第三章 绩效考评系统12.....

 一、 绩效考评的程序与流程设计12.....

 二、 企业绩效考评中矛盾与冲突的处理.....16.....

第四章18.....

 一、 优势分析（S）18.....

 二、 劣势分析（W）19.....

 三、 机会分析（O）20.....

 四、 威胁分析（T）20.....

第五章26.....

 一、 股东权利及义务.....26.....

 二、 董事28.....

 三、 高级管理人员.....32.....

四、 监事 35.....

第六章

一、 优势分析（S） 37.....

二、 劣势分析（W） 38.....

三、 机会分析（O） 39.....

四、 威胁分析（T） 39.....

第七章

一、 公司发展规划..... 45.....

二、 保障措施..... 49.....

第一章 绩效考评方法

一、绩效考评方法的分类

在设计和选择绩效考评方法和指标时，可以根据被考评对象的性质和特点，分别采用特征性、行为性和结果性三大类效标，对考评对象进行全面的考评。由于采用的效标不同，从绩效管理的考评内容上看，绩效考评可以分为品质主导型、行为主导型和效果主导型。

（一）品质主导型

1、品质主导型的绩效考评采用特征性效标，以考评员工的潜质为主，着眼于“他这个人怎么样”，重点是考量该员工是一个具有何种潜质（如心理品质、能力素质）的人。

2、由于品质主导型的考评需要使用如忠诚、可靠、主动、创造性、自信心、合作精神等定性的形容词，所以很难具体掌握，并且考评操作性及其信度和效果较差。

3、品质主导型的考评涉及员工信念、价值观、动机、忠诚度、诚信度，以及一系列能力素质，如领导能力、人际沟通能力、组织协调能力、理解能力、判断能力、创新能力、改善能力、企划能力、研究能力、计划能力、沟通能力等。

（二）行为主导型

行为主导型的绩效考评采用行为性效标，以考评员工的工作行为为主，重点考量员工的工作方式和工作行为。由于行为主导型的考评重在工作过程而非工作结果，考评的标准较容易确定操作性较强。行为主导型适合于对管理性、事务性工作进行的考评，特别是对人际接触和交往频繁的工作岗位尤其重要。例如，商业大厦的服务员应保持愉悦的笑容和友善的态度，其日常工作行为对公司影响很大，因此，公司要重点考评其日常行为表现。

（三）结果主导型

结果主导型的绩效考评采用结果性效标，以考评员工或组织工作效果为主，着眼于“干出了什么”，重点考量“员工提供了何种服务，完成了哪些工作任务或生产了哪些产品”。由于结果主导型的考评注重的是员工或团队的产出和贡献即工作业绩，而不关心员工和组织的行为和工作过程，所以考评的标准容易确定，操作性很强。例如，著名管理学家德鲁克设计的目标管理法就是属于结果主导型的考评方法。结果主导型的考评方法具有滞后性、短期性和表现性等特点，它更适合生产性、操作性以及工作成果可以计量的工作岗位采用，对事务性工作岗位人员的考评不太适合。

一般来说，结果主导型的绩效考评，首先是为员工设定一个衡量工作成果的标准，然后将员工的工作结果与标准对照。工作标准是计

量检验工作结果的关键，一般应包括工作内容和工程质量两个方面的指标。

二、行为导向型主观考评方法

（一）排列法

排列法也称排序法、简单排列法，是绩效考评中比较简单易行的一种综合比较的方法。它通常是由上级主管根据员工工作的整体表现，按照优劣顺序进行排列。有时为了提高其精度，也可以将工作内容作出适当分解，分项按照优劣顺序排列，作为绩效考评的最后结果。

本方法的优点是简单易行，花费时间少，能使考评者在预定的范围内组织考评并将下属进行排序，从而减少考评结果过宽和误差。在确定的范围内，可以将排列法的考评结果作为薪资奖金或一般性人事变动的依据。但是，由于排序法是相对对比性的方法，考评是在员工间进行主观比较，不是用员工工作的表现和结果与客观标准相比较，因此具有一定的局限性，不能用于比较不同部门的员工。个人取得的业绩相近时很难进行排列，也不能使员工得到关于自己优点或缺点的反馈。

（二）选择排列法

选择排列法也称交替排列法，是简单排列法的进一步推广。选择排列法利用的是人们容易发现极端、不容易发现中间的心理，在所有

员工中，首先挑出最好的员工，然后挑出最差的员工，将他们作为第一名和最后一名，接着在剩下的员工中再选择出最好的和最差的，分别将其排列在第二名和倒数第二名，最终将所有员工按照优劣的先后顺序全部排列完毕。选择排列法是较为有效的一种排列方法，采用本方法时，不仅上级可以直接完成排序工作，还可将其扩展到自我考评、同级考评和下级考评等其他考评的方式之中。

（三）成对比较法

成对比较法也称配对比较法、两两比较法。其基本程序是：首先，根据某种考评要素如工作质量，将所有参加考评的人员逐一比较，按照从最好到最差的顺序对被考评者进行排序；其次，根据下一个考评要素进行两两比较，得出本要素被考评者的排列次序；最后，经过汇总整理，求出被考评者所有考评要素的平均排序数值，得到最终考评的排序结果。

应用成对比较法时，能够发现每个员工在哪些方面比较出色，在哪些方面存在明显的不足和差距，在涉及的人员范围不大、数目不多的情况下宜采用本方法。如果员工的数目过多，则应用本方法不但费时费力，其考评质量也将受到制约和影响。

（四）强制分布法

强制分布法也称强迫分配法、硬性分布法。假设员工的工作行为和工作绩效整体呈正态分布，那么按照状态分布的规律，员工的工作行为和工作绩效好、中、差的分布存在一定的比例关系，在中间的员工应该最多，好的、差的是少数。强制分布法就是按照一定的百分比，将被考评的员工强制分配到各个类别中，一般是五类，从最优到最差的具体百分比可根据需要确定，既可以是10%、20%、40%、20%、10%，也可以是5%、20%、50%、20%、5%。

采用本方法可以避免考评者过分严厉或过分宽容的情况发生，克服平均主义。当然，如果员工的能力分布呈偏态，该方法就不适合了。强制分布法只能把员工分为有限的几种类别，难以具体比较员工差别，也不能在诊断工作问题时提供准确可靠的信息。

（五）结构式叙述法

本方法属于行为导向型主观考评方法，它是采用一种预先设计的结构性的表格，由考评者按照各个项目的要求，以文字对员工的行为作出描述的考评方法。采用本方法，考评者能描述出下属员工的特点、长处和不足，并根据自己的观察分析和判断，对其提出建设性的改进建议和意见。本方法简便易行，特别是有被考评者的参与，使其正确性有所提高，但本方法由于受到考评者的文字水平、实际参与考评的时间和精力的限制，使其可靠性和准确性大打折扣。

从考评的性质和特点上看，行为导向型主观评价方法是将所有员工的个体工作绩效，通过一个共同的标准即整体绩效来进行衡量，整体绩效作为个全面的绩效考评指标，它是单一的、缺乏量化的、没有客观依据的一种考评标准，因而易使考评结果受到考评者主观因素的制约和影响。

第二章 项目背景分析

随着电子产品的普及，线上课堂、线上办公等模式的趋势化，以及老龄化社会的到来，无论是儿童、青少年还是中老年人群的视力健康问题将进一步凸显，验光配镜需求将持续增长。数据显示，受新冠肺炎疫情影响，2020 年全国儿童青少年总体近视率为 52.7%，较 2019 年上升了 2.5 个百分点，中国已成为世界第一近视大国，近视防控任重道远。

同时，随着“一人多镜”、“眼镜饰品化”、“彩色隐形眼镜美妆化”等理念的推广，购买多种眼镜用于满足不同场合需要的消费者越来越多，也将进一步推动眼镜零售市场空间的提升。近年来，伴随我国眼镜产品人均支出额的不断提高及人口规模的不断扩大，我国眼镜产品市场规模快速增长。相关数据显示，从 2015 年的 692.19 亿元增长至 2020 年的 914.56 亿元，年均复合增长率为 5.73%，增速远高于同期全球增速水平。

受我国人口规模的不断增长和人均购买量的提高利好影响，我国眼镜片销售规模快速增长。据欧睿数据显示，2015 年以来至今，我国眼镜片销售规模保持快速增长态势，从 2015 年的 116.2 百万副增长至

年的 142.3 百万副，预计 2021 年中国镜片将实现 147.4 百万副的销售规模。

经济运行总体平稳。面对复杂多变的内外部环境，克服经济下行压力带来的不利影响，全力以赴稳增长。实现生产总值 2837.36 亿元，增长 6%，其中一产、二产、三产增加值分别增长 5.5%、1.9%和 8.4%。社会消费品零售总额增长 7.6%。就业、物价、收入三项指标表现较好，新增城镇就业 9.36 万人，居民消费价格指数控制在 2.2%，城乡居民人均可支配收入分别增长 8.8%和 10%，连续跑赢经济增速，有效保持了经济运行基本面稳定。从机遇来看，黄河流域生态保护和高质量发展上升为国家战略，“一带一路”建设纵深推进，新时代推进西部大开发形成新格局深入实施，现代化中心城市建设步伐持续加快，“一心两翼”城市框架不断拉开，基础设施领域补短板等政策利好充分释放，兰州高质量发展未来可期、大有可为。只要我们趋利避害、扬长避短，乘势而上、顺势而为，就一定能够迎来美好的前景，取得更大的成绩。今年经济社会发展主要预期目标是：生产总值增长 6%；第一产业增加值增长 5%；第二产业增加值增长 4.8%，其中工业增加值增长 4%，规模以上工业增加值增长 4%，建筑业增加值增长 7%；第三产业增加值增长 6.8%；固定资产投资增长 6%；社会消费品零售总额增长 7%；一般公共预算收入增长 3%；城镇居民人均可支配收入增长 7%；农村居民人均可

8.5%；居民消费价格指数涨幅控制在3.5%左右；单位生产总值能耗和主要污染物排放完成国家和省上下达的控制目标。

绩效考评系统

一、绩效考评的程序与流程设计

（一）绩效考评的程序

绩效考评的程序主要有“自上而下”和“自下而上”两种。“自上而下”主要是先确定上级部门的绩效结果，然后对员工的绩效进行评价；而“自下而上”则是先对员工绩效进行评价，然后汇总形成部门乃至整个企业的绩效结果。绩效考评的程序可以采用两种方法进行设计。

1、“自上而下”的绩效考评。组织会根据一些组织原则划分成若干层次和数量的群体，群体又由具体的员工组成。对应不同层面的工作活动主体，相应也就产生不同层面的绩效。各个层面之间的绩效并不是孤立存在的，而是相互关联的一个完整的绩效系统，因此组织绩效、群体绩效以及个人绩效之间具有相互牵引、相互支持的作用。基于此，在评价一个员工的绩效优劣与否时，必须要考虑其所在群体乃至更高层级的绩效结果，包括以下具体程序。

（1）对单位绩效进行考评。“自上而下”的方法首先需要对组织或群体绩效进行定位，由于组织或群体的绩效范围比较广，为了有效进行衡量，需要对关键绩效指标进行甄选，选择最关键、最核心的指

因为领导必须对本单位的绩效负责，这也是绩效体系设计的一般做法，稍有差别的是有时还要对领导的能力和态度指标进行评价，这些绩效内容与单位绩效是有区别的。

(2) 对单位内部员工进行考评。最理想的情况是，每个员工都有一套科学的、客观的考评指标体系，这样可以有效反映其绩效水平，但现实中很难做到如此精确，特别是对职能部门的员工而言，因此很多单位就由主管领导对所有的员工进行评价，这种方式的前提假设是领导清楚每个员工的绩效，在缺乏客观指标的情况下，评价起来相对准确。无论用哪种方式，都需要对每个员工的绩效进行打分，或排列出相对名次，形成个体的绩效结果。

(3) 对员工绩效进行调整。组织是一个整体，但各个内部单位之间的情况有所差异，因此在各单位员工绩效得分形成之后就进行总体排名或比较难免存在问题，这就需要将个体绩效与单位绩效联系起来，对个体绩效进行调整。一般而言，调整的方式有两种：一是利用难度系数进行调整，即根据不同部门的工作难易程度赋以不同的难度系数。例如，工作较难完成的系数为工作难易程度一般的系数为 1. 而工作较容易完成的系数为 8 员工绩效评价完成后乘以相应单位的难度系数，即形成了其最终绩效结果，二是根据部门绩效结果进行调整，对员工

而有的部门领导比较宽松，员工总体得分都比较高，但实际上前面部门的绩效更好一些，如果不进行调整难免出现问题，这就需要根据部门绩效结果对员工绩效结果进行修正，以确保绩效考评结果总体上的客观公正。

2、“自下而上”的绩效考评。这种方式一般是先从基层员工开始，进而对中层人员考评，形成自下而上的过程。这种方式的假设是个体绩效的加总就等于单位的绩效，因此这种考评方式更适合于生产、市场等部门，而对于职能部门并不十分合适。这种方式的操作程序如下。

(1) 以基层为起点，由基层部门的领导对其直属下级进行考评。考评分析的单元包括：员工个人的工作行为，如员工是否按规定的工艺和操作规程进行工作，各级主管在计划、组织、协调、监督和指导下属的过程中是如何具体实施的；员工个人的工作效果，如产品产量、废品率、原材料消耗率、出勤率、工时利用率、能源消耗率等；影响员工行为的个人特征、心理品质和能力素质，如价值观、信念、态度、知识、技能、期望与需要等。

(2) 在基层考评的基础上，对各个中层部门进行考评。其考评范围和内容，不仅包括对各个中层部门主管的个人行为与工作业绩的考

生产率、产品合格率、成本收益率等主要生产经济技术指标的考评。

(3) 在完成逐级考评后，由企业的上级机构或董事会对企业高层领导进行考评，其内容主要是经营效果方面硬指标的完成情况，如总产值、总收益、市场占有率、成本利润率等。

(二) 绩效考评的流程

无论是“自上而下”的绩效考评方式，还是“自下而上”的绩效考评方式，都需要遵循绩效考评的基本步骤。一般而言，完整的绩效考评主要包括以下几个步骤。

1、科学确定考评的基础。

(1) 确定工作要项。工作要项是指工作结果对组织有重大影响的活动或大量的重复性活动。一项工作往往由许多活动构成，但考评不可能针对每个工作活动进行。一个岗位的工作要项一般不应超过 4-8 个，抓住了工作要项就等于抓住了关键环节，也就能够有效地组织考评。

(2) 确定绩效标准。绩效应以完成工作所达到的可接受的条件为标准不宜定得过高。由于绩效标准是考评评判的基础，因此必须客观化、定量化，具体做法是将考评要项逐一分解，形成考评的评判标准。

2、评价实施。具体做法是将工作的实际情况与考评标准逐一对照，评判绩效的等级。

3、绩效面谈。面谈是绩效考评极为重要的环节，但常常被忽略。通过面谈能使员工发扬成绩，纠正错误，以积极的态度对待过去，满怀信心地面对未来。

4、制订绩效改进计划。绩效改进计划应当切实可行、由易到难，要有明确的时间，计划要具体，要得到上下级的认同。改进计划是绩效考评的最终落脚点。

5、改进绩效的指导。切实保证本岗位工作的有效性，应当是考评者与被考评者讨论的核心问题。上级主管应经常对下属工作绩效的改进作出正确指导，并在精神上、物质上予以必要的支持。

二、企业绩效考评中矛盾与冲突的处理

企业在绩效考评的过程中，员工、主管和组织中的利益相关者之间产生各种矛盾与冲突在所难免。因此，需要企业人力资源部门认真研究对待，制定行之有效的政策，采取有针对性的策略，要求各级主管掌握并运用人事管理的艺术，通过有效面谈，抓住主要矛盾和关键性问题，尽最大可能及时化解冲突。为了化解矛盾冲突，建议采用以下一些措施和方法。

1、在绩效面谈中，应当做到以行为为导向、以事实为依据、以制度为准绳、以诱导为手段，本着实事求是、以理服人的态度，克服轻视下属等错误观念，与下属进行沟通交流。

2、在绩效考评中，一定要将过去的、当前的以及今后可能的目标适当区分开，将近期绩效考评目标与远期开发目标严格区分开。如果主管要解决对近期绩效目标的考评，为实施奖励方案提供依据，就应当进行一次针对绩效目标的面谈，使上下级之间就事论事，不必言及其他；如果主管要实现开发的目标，应另外组织一次查找差距和不足的面谈，帮助下属制订切实可行的绩效改进计划。采用具体问题具体分析解决策略，有利于分散下属思想上的种种顾虑，放下包袱，轻装上阵。

3、适当下放权限，鼓励下属参与。在绩效管理的各个阶段，上级主管一定要简化程序，适当下放权限，如由原来的主管负责登记记录下属的工作成果改为由下属自己登记记录。采用放权的办法有三点好处：首先，增强了下属的参与意识和工作的责任感；其次，减轻了上级主管的工作负担和压力，使其有更多的精力去抓大事；最后，由于员工有了一定的支配权，明显降低了不必要的自我保护的戒备心理。

第四章

一、优势分析（S）

（一）公司具有技术研发优势，创新能力突出

公司在研发方面投入较高，持续进行研究与开发与技术成果转化，形成企业核心的自主知识产权。公司产品在行业中的始终保持良好的技术与质量优势。此外，公司目前主要生产线为使用自有技术开发而成。

（二）公司拥有技术研发、产品应用与市场开拓并进的核心团队

公司的核心团队由多名具备行业多年研发、经营管理与市场经验的资深人士组成，与公司利益捆绑一致。公司稳定的核心团队促使公司形成了高效务实、团结协作的企业文化和稳定的干部队伍，为公司保持持续技术创新和不断扩张提供了必要的人力资源保障。

（三）公司具有优质的行业头部客户群体

公司凭借出色的技术创新、产品质量和服务，树立了良好的品牌形象，获得了较高的客户认可度。公司通过与优质客户保持稳定的合作关系，对于行业的核心需求、产品变化趋势、最新技术要求的理解更为深刻，有利于研发生产更符合市场需求产品，提高公司的核心竞争力。

（四）公司在行业中占据较为有利的竞争地位

公司经过多年深耕，已在技术、品牌、运营效率等多方面形成竞争优势；同时随着行业的深度整合，行业集中度提升，下游客户为保障其自身原材料供应的安全与稳定，在现有竞争格局下对于公司产品的需求亦不断提升。公司较为有利的竞争地位是长期可持续发展的有力支撑。

二、劣势分析（W）

（一）资本实力不足

公司发展主要依赖于自有资金和银行贷款，公司产能建设、研发投入及日常营运资金需求较大，目前的信贷模式难以满足公司的资金需求，制约公司发展。尤其面对国外主要竞争对手的资本实力，以及智能制造产业升级需求，公司需要拓宽融资渠道，进一步提高技术水平、优化产品结构，增强自身的竞争力。

（二）产能瓶颈制约

公司产品核心技术国内领先，产品质量获得客户高度认可，但未来随着业务规模扩大、产品质量和性能不断提升，订单逐年增加，公司现有产能已不能满足日益增长的市场需求。面对未来逐年上升的产品需求量，产能成为制约公司快速发展的重要因素，可能会削弱公司未来在国内外市场的核心竞争力。

三、机会分析（O）

（一）长期的技术积累为项目的实施奠定了坚实基础

目前，公司已具备产品大批量生产的技术条件，并已获得了下游客户的普遍认可，为项目的实施奠定了坚实的基础。

（二）国家政策支持国内产业的发展

近年来，我国政府出台了一系列政策鼓励、规范产业发展。在国家政策的助推下，本产业已成为我国具有国际竞争优势的战略性新兴产业，伴随着提质增效等长效机制政策的引导，本产业将进入持续健康发展的快车道，项目产品亦随之快速升级发展。

四、威胁分析（T）

（一）技术风险

1、技术更新的风险

行业属于高新技术产业，对行业新进入者存在着较高的技术壁垒。公司需要自行研制工艺以保证产成品的稳定性。作为新兴行业，其生产技术和产品性能处于快速革新中，随着技术的不断更新换代，如果公司在技术革新和研发成果应用等方面不能与时俱进，将可能被其他具有新产品、新技术的公司赶超，从而影响公司发展前景。

2、人才流失的风险

行业属于技术密集型行业，其技术含量较高，产品技术水平和质量控制对企业的发展十分重要。优秀的人才才是公司生存和发展的基础，随着行业竞争格局的变化，国内外同行业企业的人才竞争日趋激烈。若公司未来不能在薪酬待遇、晋升体系、工作环境等方面持续提供有效的激励机制，可能会缺乏对人才的吸引力，同时现有管理团队核心成员及核心技术人员也可能流失，这将对公司的生产经营造成重大不利影响。

3、技术失密的风险

公司在核心技术上均拥有自主知识产权。公司制定了严格的保密制度并严格执行，但上述措施仍无法完全避免公司核心技术的失密风险。如果公司相关核心技术的内控和保密机制不能得到有效执行，或因行业中可能的不正当竞争等使得核心技术泄密，则可能导致公司核心技术失密的风险，将对公司发展造成不利影响。

（二）经营风险

1、宏观经济波动的风险

公司的发展受行业整体景气指数影响较大。行业与我国乃至全球的宏观经济走势联系紧密，使得公司面临着一定宏观经济波动的风险。

近年来，国际宏观经济复苏程度较为有限，且我国宏观经济也正处于由高增长转向平稳增长的过渡时期。未来，若国内外宏观经济形

势无法好转，将可能影响到行业的外部需求，从而使得公司面临产品需求、盈利能力下降的风险。

2、产业政策变化、下游行业波动及客户较为集中的风险

行业作为战略新兴产业，受宏观经济状况、产业政策、产业链各环节发展均衡程度、市场需求、其他能源竞争比较优势等因素影响，呈现一定波动性。

未来若主要客户因产业政策变化、下游行业波动或自身经营情况变化等原因，减少对公司的采购而公司未能及时增加其他客户销售，将对公司的生产经营及盈利能力产生不利影响。

3、原材料价格波动与供应商集中的风险

若未来公司主要原材料市场价格出现异常波动，公司产品售价未能作出相应调整以转移成本波动的压力，或公司未能及时把握原料市场行情变化并及时合理安排采购计划，则有可能面临原料采购成本大幅波动从而影响经营业绩的风险。

公司与主要供应商形成较为稳定的合作关系，虽然该等合作关系能保障公司原料的稳定供应、提升采购效率，但若主要原料供应商未来在产品价格、质量、供应及时性等方面无法满足公司业务发展需求，将对公司的生产经营产生一定的不利影响。

（三）市场竞争风险

近年来相关行业发展迅速，行业集中度较高，竞争优势进一步向头部企业集中。业内企业将面临更加激烈的市场竞争，竞争焦点也由原来的重规模转向企业的综合实力竞争，包括产品品质、技术研发、市场营销、资金实力、商业模式创新等。如果公司不能采取有效措施积极应对日益增强的市场竞争压力，不能充分发挥公司在技术、质量、营销、服务、品牌、运营、管理等方面的优势，无法持续保持产品的领先地位，无法进一步扩大重点产品以及新研发产品的市场份额，公司将面临较大的同业企业市场竞争风险。

（四）内控风险

近年来，公司业务不断成长，资产规模持续扩大，管理水平不断提升。但随着经营规模的迅速增长，特别是未来募集资金到位和投资项目实施后，公司的资产规模及营业收入将进一步上升，从而在公司管理、科研开发、资本运作、市场开拓等方面对管理层提出更高的要求，增加公司管理与运作的难度。倘若公司不能及时提高管理能力以及充实相关高素质人才以适应公司未来成长和市场环境的变化，将可能对公司的生产经营带来不利的影响。

（五）财务风险

1、毛利率波动及低于同行业的风险

公司毛利率的变动主要受产品销售价格变动、原材料采购价格变动、产品结构变化、市场竞争程度、技术升级迭代等因素的影响。

若未来行业竞争加剧导致产品销售价格下降；原材料价格上升，公司未能有效控制产品成本；公司未能及时推出新的技术领先产品有效参与市场竞争等情况发生，公司毛利率将存在波动加剧的风险，公司毛利率低于行业平均水平的状况可能一直持续，将对公司盈利能力造成负面影响。

2、应收款项回收或承兑风险

随着公司业务的快速发展，公司应收款项金额可能上升。如果客户信用管理制度未能有效执行，或者下游客户因经营过程受宏观经济、市场需求、产品质量不理想等因素导致其经营出现困难，将会导致公司应收款项存在无法收回或者无法承兑的风险，从而对公司的收入质量及现金流量造成不利影响。

3、坏账准备计提比例低于同行业的风险

如果未来公司账龄半年以内的应收账款坏账实际发生比例超过坏账准备计提比例，将对公司的业绩水平产生不利影响。

（六）法律风险

1、知识产权保护风险

若公司被竞争对手诉诸知识产权争端，或者公司自身的知识产权被竞争对手侵犯而采取诉讼等法律措施后仍无法对公司的知识产权进行有效保护，将对公司的品牌形象、竞争地位和生产经营造成不利影响。

2、产品质量、劳动纠纷责任等风险

公司在正常生产经营过程中，可能会存在因产品质量瑕疵、劳动纠纷等其他潜在事由引发诉讼和索赔风险。如果公司遭遇诉讼和索赔事项，可能会对公司的企业形象与生产经营产生不利影响。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/596014234023011014>