

上海轻简趣极简文化发展有限公司

董事、监事履职贡献值（治理贡献值·GV）计量细则（常务董事试行版）

制定主体：高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会（以下简称”高合委”） **备案机关：**常务董事 **制定依据：**上轻简董决字第 20260504001 号（D25）；GHJY-20260329001 号（股东会决议草案框架）；《宪制性公司章程》 **施行日期：**2026 年 5 月 4 日（与 D25 同日施行，并溯及适用至同日）

第一条【制定目的与依据】

为落实上轻简董决字第 20260504001 号决议第三条第（二）款之授权，明确公司董事、监事（以下合称”治理人员”）“治理贡献值”（Governance Value，以下简称”GV 值”）之计量维度、分值标准与程序，特制定本细则。

本细则依 D25 第三条、第四条及 GHJY-20260329001 号第三条之框架制定，报常务董事备案后实施。

第二条【适用范围与对象】

本细则适用于公司全体治理人员，即董事（含常务董事）与监事。GV 值系治理人员履职贡献之量化记录，作为常务董事向股东会提交《年度治理人员报酬分配建议方案》的建议系数与计算参考，不直接构成法定报酬承诺。

第三条【计量维度】

GV 值按以下五个维度计量：

维度代码	维度名称	内涵
GV-战略	GV-战略贡献	提出关键战略议案并推动落地，产生可验证的积极效果（机构设立、体系构建、模式转型等）
GV-风控	GV-风控贡献	识别并推动化解重大经营、合规或财务风险，避免或减少公司损失（违约惩戒、司法应对、安全应急等）

维度代码	维度名称	内涵
GV-资源	GV-资源贡献	为公司引入关键战略资源（资金、牌照、核心合作伙伴、专家、平台等）
GV-协同	GV-协同贡献	有效协调跨委员会或跨项目重大冲突、受托代行职责，提升组织效能
GV-专项	GV-专项贡献	圆满完成股东会或常务董事交办的特别调查或治理项目

第四条【分值标准（暂参照《贡献值（CV 值）计量与扣减办法》按性质计取）】

因本细则为试行版，各维度分值暂参照《贡献值（CV 值）计量与扣减办法（合订本）》分值标准表按性质对应计取，待正式经验后调整。

（一）加分标准

维度	情形	暂参照 CV 项	分值	单位
GV-战略	提出关键战略议案并推动落地（核心制度/机构设立/体系构建）	CV-C1 核心制度制定（核心意见采纳）	+30	份文件
GV-风控	化解重大治理/合规/财务/安全风险（规避 ≥ 10 万元）	CV-D1 化解重大合作风险	+50	次
GV-风控	化解一般治理风险（规避 < 10 万元）	CV-D2 化解重大合作风险（一般）	+30	次
GV-资源	引入重大战略资源（年度 ≥ 50 万且落地）	CV-D3 引入重大合作资源	+60	项资源
GV-资源	引入一般战略	CV-D4 引入一	+35	项资源

维度	情形	暂参照 CV 项	分值	单位
	资源（年度<50万且落地）	般合作资源		
GV-协同	协调跨委员会/跨项目重大冲突并受托代行负责人职责	CV-B2 代行机构负责人职责	+35	次
GV-协同	代行普通机构成员职责	CV-B1 代行普通机构成员职责	+20	次
GV-专项	完成交办专项治理项目（无修改通过）	CV-C5 起草专项文件	+20	份文件
GV-专项	专项治理项目经 1-2 处实质修改通过	CV-C6 起草专项文件（1-2 处修改）	+12	份文件

（二）扣减标准

维度	情形	暂参照 CV 项	扣减	单位
GV-战略	战略议案失当致损失（1 万~5 万）	CV-E3 履职差错损失 1 万~5 万	-30	次
GV-风控	未识别应识别之重大风险，致损失≥5 万	CV-E4 履职差错损失≥5 万	-50	次
GV-协同	代行越权未造成损失	CV-F5 代行越权未造成损失	-40	次
GV-协同	代行越权损失≥1 万	CV-F6 代行越权损失≥1 万	-60	次
GV-专项	无正当理由拒绝参与/未交意见	CV-G5 无正当理由拒绝参与	-18	次
GV-全部维度	泄露治理秘密	CV-H1 泄露秘	-60	次

维度	情形	暂参照 CV 项	扣减	单位
	未造成后果	密未造成后果		
GV-全部维度	泄露治理秘密 致商誉受损	CV-H2 泄露秘 密致商誉受损	-100	次

（三）区间与兜底

区间分值（如”8~15分”）默认取中间值，经高合委决议可指定具体分值；本办法未列举之情形，不得臆造分值，应经高合委依”性质相近”原则比照并报常务董事备案。

第五条【计量周期】

依 D25 第三条、第四条，GV 值实行”季度试算、年度核算”：

1. 每季度末，由高合委计算每位治理人员的季度 GV 值，形成《季度治理贡献值试算报告》，向常务董事及股东会成员通报；
2. 每年财务年度结束后，由高合委计算个人年度累计 GV 值，并形成《年度治理人员报酬分配建议方案》。

月度记录表可由高合委按需编制，作为季度试算之基础。

第六条【申报与审核】

1. 治理人员应于每季度结束后 5 个工作日内，向高合委提交本期治理履职事项及证明材料；高合委可主动收集未申报数据。
2. 高合委收到申报后 5 个工作日内完成审核；发现违规线索的，于 3 个工作日内启动调查并形成《违规调查报告》。
3. 扣减事务，高合委应于调查后 2 个工作日内送达《GV 值扣减告知书》。

第七条【公示与异议】

1. 计量结果内部公示 3 个工作日。
2. 对计量结果有异议的，向高合委提出并复核；对扣减有异议的，应于收到告知后 3 个工作日内提出，高合委于 5 个工作日内复核。
3. 复核不服的，依《宪制性公司章程》第二十一条之二，向法律委员会下设合伙事务仲裁小组申请仲裁（最终复核）。

第八条【存档与应用】

1. 经确认之 GV 值录入公司治理信息系统存档，并报司务院记录与监督（依 D25 第六条），由司务院向下次股东会会议专项报告。
2. 应用：GV 值作为治理报酬建议系数，计算公式为——

项目	公式
个人年度治理报酬	(个人治理贡献值 ÷ 全体董事监事总治理贡献值) × 年度实际发放总额

3. 年度实际发放总额由股东会在已批准预算内确定发放系数（如 0.8~1.2）；最终报酬以股东会批准的年度财务预算方案及决算方案为准。

第九条【与《贡献值（CV 值）计量与扣减办法》的关系】

GV 值之申报、审核、公示、异议、存档程序，参照《贡献值（CV 值）计量与扣减办法（合订本）》执行；GV 与 CV 为并列之计量体系，适用对象不同（GV 适用于董事、监事；CV 适用于合伙人、合作者），互不替代、不重复计量。

第十条【术语】

依 TERM-REVIEW-001，GV 系治理贡献之计量工具，全文使用”贡献计量/治理贡献值/报酬建议系数”表述，不得使用”绩效考核/工资/奖金”等表述。

第十一条【生效、溯及与失效】

- 1. 本细则自 2026 年 5 月 4 日起施行，并溯及适用至 2026 年 5 月 4 日（与 D25 同日衔接）。
- 2. 本细则为试行版；股东会正式批准 GHJY-20260329001 号决议或作出同性质有效决定后，本细则与 D25 机制一并失效或依新决议调整。
- 3. 本细则经高合委制定、报常务董事备案后实施。

第十二条【附则】

本细则解释权归高合委，与《宪制性公司章程》及 D25 决议冲突的，以后者为准。

制定机构：高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会（高合委）

负责人（签署）：_____

日期：2026 年 5 月 4 日

报常务董事备案：已收到并备案。

常务董事（审签）：孙雨钧

日期：2026 年 5 月 4 日

上海轻简趣极简文化发展有限公司