

上海轻简趣极简文化发展有限公司宪制性章程与决议决定文件体系疏议

（唐律疏议格式·合并总编本）

纂修机构：宪制性公司章程阐释委员会（宪章阐释委员会） **编纂依据：** - 上编：《上海轻简趣极简文化发展有限公司宪制性公司章程疏议》（20260117 宪制性公司章程·现行有效整合阐释本，二十卷） - 下编：《上海轻简趣极简文化发展有限公司决议决定文件体系疏议》（现行有效治理文件体系化阐释本·完整版） **作准清单：**《公司现行有效正式约束性制度文件完整汇总（截止日期：2026 年 7 月 29 日）》（2026 年 8 月 2 日增补上轻简董决字第 20260802001（S001）号特别决议案，即 D34；2026 年 8 月 29 日增补上轻简董决字第 20260829001（S001/Amendment01）号特别决议案，即 D35；2026 年 9 月 7 日补编上轻简董决字第 20250908001 号（即 D4b）、第 20260626001 号（即 D31b）、第 20260826001 号（即 D34b），并增补上轻简董决字第 20260905001 号决议案（即 D36）；2026 年 9 月 11 日增补上轻简董决字第 20260910001 号决议案（即 D37），同日依常务董事指示补入《公司人类和平促进事务章程细则》（即 C19）之疏议；2026 年 9 月 29 日增补司务院常务会议决议二件，即上轻简司务院常会决字〔2026〕第 09/001 号、第 09/002 号；2026 年 9 月 30 日增补《董事、监事履职治理 GV 贡献值计量细则（常务董事备案试行版）》（由高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会制定、受托报常务董事备案，2026 年 9 月 30 日审签核准并备案，即 C20）；2026 年 10 月 2 日增补上轻简董决字第 20261002001 号决议案（即 D38）） **纂成日期：**2026 年 7 月 31 日；2026 年 8 月 2 日增补 D34；2026 年 8 月 29 日增补 D35；2026 年 9 月 7 日补编 D4b、D31b、D34b 并增补 D36；2026 年 9 月 11 日增补 D37、补入 C19；2026 年 9 月 29 日增补司务院常务会议决议二件；2026 年 9 月 30 日增补 C20；2026 年 10 月 2 日增补 D38

合并总序

疏议曰：凡宪制之书，先总后分、先本后末，方成体系。今奉指示，将章程疏议与决议决定文件体系疏议合并为一，总编成书。其编排之序，依效力之层级与文件之性质，厘为五部：

第一部 宪制性章程——《上海轻简趣极简文化发展有限公司宪制性公司章程疏议》全二十卷，自卷首进疏议表、凡例，历卷一宗旨至卷十九附则，终卷二十解释文件备览与总跋。凡章程正文六十条及子条款之疏议、直接阐释章程之文件（CCIC-2026-001/002/005 号阐释函、第五十条之九之十阐释函、上轻高治释发 20250921001 号、GHJY-20251121001 号、上轻简董决释附字第 20250912001-001 号等）之备览，尽在此部。

第二部 同等章程效力文件——《决议决定文件体系疏议》卷首、卷一总则篇及卷二股东会决议篇。凡四层级体系之总纲（卷一）、具有同等章程效力之决议与法律文件（GHJY-20250726001 号、GHJY-20251001001 号、《治理结构与股东权利安排的宪制性股东协议》等）之疏议，尽在此部。

第三部 八合一大典——《8 in 1 新时期章程细则及其实施条例汇编大典》逐细则疏议（含决策行为、成员治理、审签流程、违约责任、误导防范、合作生态与 CV 值计量、档案保密、财务机制优化八细则）。

第四部 女性特别规则——《关于全面构建女性权益保障体系的令》逐条疏议、《女性权益保护令第一条第八项具体情况补充工作指引》全部 215 项具体情形逐条疏议、《凌虐行为具体情形及示例汇编》疏议。

第五部 其他规则——常务董事决议疏议（D1-D38，含时序插入补编 D4b、D31b、D34b；含 20260802001 号战争状态特别决议案及其 20260829001 号更正决议、20260905001 号跨文化民族礼仪执行委员会设立决议、20260910001 号文明对话与和平促进委员会设立决议、20261002001 号出入境中介服务备案等五项合规治理制度决议）、常务董事函（F1）、其他治理机构文件（O1-O9）、司务院公告（B1-B21）、司务院会议决议（上轻简司务院常会决字〔2026〕第 09/001 号、第 09/002 号两件司务院常务会议决议）、配套治理细则（C1-C20）、特别劳动雇佣体系地位辨及卷末索引总跋。

凡五部之序，自根本法而及同等效力文件，自核心细则法典而及特别规则、其他规则——由本及末、由纲及目，公司宪制阐释之全貌，毕见于此。

宪制性公司章程阐释委员会 谨序

2026 年 7 月 31 日

增序曰：2026 年 8 月 2 日，常务董事审签核准上轻简董决字第 20260802001（S001）号特别决议案，为公司战争状态应对之专典。D34 疏议续纂，增于第五部卷四之末，所释之数由八十九项增至九十项。

宪制性公司章程阐释委员会 谨序

2026 年 8 月 2 日

增序又曰：2026 年 8 月 29 日，常务董事审签核准上轻简董决字第 20260829001（S001/Amendment01）号特别决议案，更正 D34 原决议中《中华人民共和国国防动员法》之引用条款（2010 年版第九条、第四十八条、第六十三条、第六十六条，更正为 2026 年修订版第十四条、第五十七条、第七十三条、第七十六条），自 2026 年 10 月 1 日与修订版《国防动员法》同步施行，并依其第十一条更新疏议等关联文件之相同引用。D35 疏议续纂，增于第五部卷四之末，D34 疏议中《国防动员法》引用亦依本决议一一更正，所释之数由九十项增至九十一项。

宪制性公司章程阐释委员会 谨序

2026 年 8 月 29 日

增序又曰：2026 年 9 月 7 日，依常务董事指示，将既往未编 D 字号之三件常务董事决议依时间位次插入补编：上轻简董决字第 20250908001 号（设立公司内设研究院）补编为 D4b，增于卷三 D4 与 D5 之间；上轻简董决字第 20260626001 号（规范在校学生〔习〕人员准入性治理）补编为 D31b，增于卷四 D31 与 D32 之间；上轻简董决字第 20260826001

号（设立债权债务治理事务委员会）补编为 D34b，增于卷四 D34 与 D35 之间。原决议字号与内容均不变，各决议文件原件上之字号不因补编而改动。同日，常务董事审签核准上轻简董决字第 20260905001 号决议案（关于设立跨文化民族礼仪执行委员会〔跨文化民族礼仪团〕、核准其治理运作〔运营〕办法），编为 D36，疏议续纂，增于卷四之末。三件补编决议之疏议，系首次入纂；连同 D36，所释之数由九十一项增至九十五项。

宪制性公司章程阐释委员会 谨序

2026 年 9 月 7 日

增序又曰：2026 年 9 月 11 日，常务董事审签核准上轻简董决字第 20260910001 号决议案（关于设立上海轻简趣极简文化发展有限公司文明对话与和平促进委员会、核准其治理运作办法），编为 D37，疏议续纂，增于卷四之末。所释之数由九十五项增至九十六项。

宪制性公司章程阐释委员会 谨序

2026 年 9 月 11 日

增序又曰：2026 年 9 月 11 日，依常务董事指示，将《公司人类和平促进事务章程细则》补入本疏议，编为 C19，疏议补纂于第五部卷九之末。该细则自 2025 年 7 月 15 日起施行，原属现行有效而疏议未及收录，今补足之——配套治理细则遂由十八项增至十九项，所释之数由九十六项增至九十七项。

宪制性公司章程阐释委员会 谨序

2026 年 9 月 11 日

增序又曰：2026 年 9 月 29 日，公司司务院先后召开 2026 年 9 月第一次、第二次常务会议，作出司务院常务会议决议二件，编入本疏议新设之“卷七之二·司务院会议决议篇”：上轻简司务院常会决字〔2026〕第 09/001 号（追认设立行政事务、后勤事务、商务三个常设工作组，并确认“日本合作方对接专项协调机制”“特定事务项目组”两个临时专项组织）、第 09/002 号（设立司务院翻译事务工作组）。二者系司务院依《宪制性公司章程》第二十四条、第二十四条之二、第二十四条之五及上轻简董决字第 20250823001 号决议（D3）第五条之授权作出，均自作出之日起生效、送常务董事备案。司务院系公司执行性机构，其会议决议性质同属治理规约性文件，依常务董事指示于目录中单独成类收录。所释之数由九十七项增至九十九项。

宪制性公司章程阐释委员会 谨序

2026 年 9 月 29 日

增序又曰：2026 年 9 月 30 日，高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会依上轻简董决字第 20260504001 号决议（D25）第三条、第四条及 GHJY-20260329001 号决议之框架，制定《上海轻简趣极简文化发展有限公司董事、监事履职治理 GV 贡献值计量细则（常务董事备案试行版）》（凡十二条），报常务董事备案；同日常务董事审签核准并予备案。疏议续纂，增 C20 于第五部第九卷之末。该细则立董事、监事治理贡献值（Governance Value，简称 GV 值）之计量维度、分值标准与程序，与《贡献值（CV 值）计量与扣减办

法》之 CV 体系并列而适用对象不同（GV 适用于董事、监事，CV 适用于合伙人、合作者），为本疏议兼收治理人员贡献计量之门。配套治理细则遂由十九项增至二十项，所释之数由九十九项增至一百项。

增序又曰：2026 年 10 月 2 日，常务董事审签核准上轻简董决字第 20261002001 号决议案（关于建立健全公司出入境中介服务备案、个人信息保护、营销宣传合规、网络安全与线上经营及境外合作合规治理制度若干事项的常务董事决议），编为 D38，疏议续纂，增于第五部卷四之末。该决议自常务董事审签核准之日十时起生效、自审签核准之翌日零时起施行，确立因私出入境中介服务备案与材料真实性核验、个人信息保护与数据跨境合规、营销宣传合规、网络安全与线上经营合规、出入境中介服务合作方对接与境外机构合作五项公司治理制度，由司务院会同法律委员会组织实施与日常监督；依其第十条纳入现行有效决议文件清单及现行有效治理文件目录。所释之数由一百项增至一百零一项。

宪制性公司章程阐释委员会 谨序

2026 年 9 月 30 日

第一部 宪制性章程

（《上海轻简趣极简文化发展有限公司宪制性公司章程疏议》全文）

上海轻简趣极简文化发展有限公司宪制性公司章程疏议

（唐律疏议格式·现行有效整合阐释本）

纂修机构：宪制性公司章程阐释委员会（宪章阐释委员会）**疏议依据：**《上海轻简趣极简文化发展有限公司宪制性公司章程》（2026 年 1 月 17 日修订备案版，下称“20260117 宪制性公司章程”或“本章程”）及公司现行有效之全部解释文件、阐释函、相关决议**作准版本：**经公司全体股东签署完成并提交公司行政管理部门备案之版本（经指导修正版-1.9，增订已经签署版）**纂成日期：**2026 年 7 月 31 日

进疏议表

臣等谨言：

伏以宪制章程者，公司之本也，犹国之法典、邦之宪章。上海轻简趣极简文化发展有限公司自创立以来，历经宪制性公司章程之屡次修订：始立于 2024 年 1 月 23 日第一届全体股东会第一次全体会议，迭经 2024 年 3 月 4 日、2024 年 3 月 27 日两次临时会议审议修订，复经 20240701 修正版、20240901 修正版、20241018001 号第一修正案、20250802001 号第二

修正案暨 GHJY-20250803001 号补充决议、20250825 修正案、GHJY-20250831001 号与 GHJY-20250831002 号决议、GHJY-20251031001 号修正案，至 2026 年 1 月 17 日 GHJY-20260117001 号股东会决议修正与汇编，乃成今之 20260117 宪制性公司章程，凡一十三章，条文六十，子条众多，为公司治理之根本大法，效力至高无上。

臣等窃惟：法贵精详，尤贵通晓。章程既立，其义或微，其辞或约，其旨或隐，非有解释，何以通行？故公司宪章阐释委员会仰承股东会之托，仿《唐律疏议》之体例，以”律文为经、疏议为纬”，将现行有效之全部解释文件——凡《关于全员合伙制下术语合伙化与合作化适配事务的阐释函》（CCIC-2026-001 号）、《关于〈宪制性公司章程〉中涉及劳动雇佣术语的合伙化、合作化适用的若干意见》（CCIC-2026-002 号）、《关于警告类违约追究措施术语合伙化适配及实操载体替换事宜的阐释函》（CCIC-2026-005 号）、《关于〈宪制性公司章程〉第五十条之九【重大合同报备义务】中”事关重大的公司合同或事项”以及第五十条之十若干事项的阐释函》（CCIC-2026-002-01 号、CCIC-2026-003-01 号）、《高管委暨高合委关于公司治理细则中所有”贪污”表述替换为”（职务）侵占”的解释函》（上轻高治释发 20250921001 号）、《股东会关于”审计”术语统一解释及适用规则的决议》

（GHJY-20251121001 号）、《常务董事关于公司类外交体系适用文件分类、民商事法律性质及其效力判定若干问题的解释（一）》（上轻简董决释附字第 20250912001-001 号）——暨相关有效决议，一一纳入各条疏议之中，与章程正文融为一体，互为表里，使公司成员览一条而通全章，考一义而明诸法。

臣等谨按《唐律疏议》之体：篇首有疏，明其篇旨；每条先列律文，继以”疏议曰”；疏者，释其义理、溯其沿革；议者，析其文辞、定其适用；疑义则设问答以决之。今仿其意而不泥其迹，本其神而不袭其貌，务使公司宪制之精神昭然可睹，合伙协作之规矩秩然有序。

臣等无任屏营之至，谨以疏议缮写进呈，伏乞股东会、常务董事、监事及全体公司成员鉴察施行。

宪制性公司章程阐释委员会 谨议

2026 年 7 月 31 日

凡例

一、**本疏议之性质**：本疏议系对 20260117 宪制性公司章程之系统阐释文本，属辅助理解与统一适用之工具，本身不构成对章程正文之修改、补充或变更；章程条文仍以经全体股东签署之备案作准文本为准。本疏议所称”现行有效”，以《公司现行有效正式约束性制度文件完整汇总（截止日期：2026 年 7 月 29 日）》所载为准。

二、**疏议之体例**：仿《唐律疏议》，分为：- **【律】**——章程条文原文（照录，个别极冗长之列举性文字节引其要，注明”全文以备案作准文本为准”）；- **【疏】**——疏议曰，阐明本条设置之宗旨、制度沿革、在章程体系中之地位；- **【议】**——议曰，逐句逐词阐释条文含义、适用规则、例外情形，并纳入相关解释文件与决议之内容；- **【问】【答】**——凡义

有疑滞、用有争歧者，设问答以释之； - 【参】 ——标注与本条相关联之解释文件、决议或其他条文，以便互证。

三、术语之适用：凡章程原文中之历史遗留术语，本疏议依 CCIC-2026-001 号阐释函及 CCIC-2026-002 号意见之规定，一律按”合伙化”“合作化”双重解释规则理解适用；本疏议论述文字悉用合伙制合规术语，不采用任何雇佣制、科层制之表述。唯律文照录原文时，原文中之旧术语系秉笔直书、以明对照，依 TERM-REVIEW-001 术语一致性审查总规之对照表豁免条款，其出现本身即属合规，不视为违规。

四、引用之依据：本疏议仅引用现行有效之正式文件，即：《上海轻简趣极简文化发展有限公司宪制性公司章程》（含历次修正案之现行有效部分）、全体股东会决议（GHJY 系列）、常务董事决议（上轻简董决字第 X 号系列）、已正式颁布生效之章程细则与治理细则、其他经程序正式生效之关键独立运营文件、正式发布之官方公告，以及经正式程序生效之阐释函、解释函、解释意见。凡分析类、总结类、解读类文件及已废止之历史制度，概不引用。

五、分卷之编次：本疏议依章程原有之十三章，参酌《唐律疏议》十二篇之精神，厘为十九卷，另附解释文件备览一卷，合为二十卷。卷之编次如下：

卷次	篇名	对应章程章节条款
卷一	名例·宗旨篇	章程宗旨（前言）
卷二	名称住所篇	第一章（第一条、第二条）
卷三	经营范围篇	第二章（第三条）
卷四	注册资本与股东篇	第三章、第四章（第四条至第六条之二）
卷五	股东会篇上	第五章之股东会部分（第七条至第十条之八）
卷六	股东会篇下	第五章之会议与表决部分（第十一条至第十三条之五）
卷七	常务董事篇	第五章之常务董事部分（第十四条至第十九条）
卷八	总裁与高合委篇	第五章之总裁及高合委部分（第二十条至第二十一条之五）
卷九	监事与特别董事会议篇	第五章之监事部分（第二十二条、第二十三条）
卷十	司务院篇	第五章之司务院部分（第二十四条至第二十四条之十三）

卷次	篇名	对应章程章节条款
卷十一	合伙人会议篇	第五章之非董事合伙人代表委员会部分（第二十五条至第二十五条之五）
卷十二	法定代表人篇	第六章（第二十六条至第二十六条之九）
卷十三	股东进入与退出篇	第七章（第二十七条至第二十八条之七）
卷十四	股权转让篇	第八章（第二十九条至第三十二条之五）
卷十五	财务会计与合伙制篇	第九章（第三十三条至第三十六条之九）
卷十六	解散与清算篇	第十章（第三十七条至第四十一条）
卷十七	董监高义务篇	第十一章（第四十二条至第四十六条）
卷十八	杂律·其他事项篇	第十二章（第四十七条至第五十二条）
卷十九	附则篇	第十三章（第五十三条至第六十条）
卷二十	解释文件备览	现行有效阐释函、解释函、相关决议之全文备览

六、效力之总纲：依《关于历史制度清理完成公告》（SLQB-20260221-001 号）所确立之四层级宪政体系：第一层次为宪制性根本法（本章程 1 部）；第二层次为具有同等章程效力的决议与法律文件（10 部，含 CCIC-2026-001 号阐释函、GHJY-20251121001 号决议、上轻高治释发 20250921001 号解释函、CCIC-2026-002 号意见、宪章阐释委员会关于第五十条之九、第五十条之十的阐释函、CCIC-2026-005 号阐释函等）；第三层次为核心运营细则法典（《8 in 1 新时期章程细则及其实施条例汇编大典》）；第四层次为常务董事决议（33 项）、股东会决议（11 项）及各机构正式文件。凡本疏议所引解释文件与章程正文冲突者，依第五十八条之衔接规则及 CCIC-2026-002 号第（29）项之冲突规则定其适用。

七、溯及之适用：章程第五十五条第（b）项规定，凡涉全员合伙制与相关成员权益之条款，可溯及适用至 2025 年 9 月 1 日零时零分零秒；第七条之十规定第七条之四至之十效力溯及至 2025 年 10 月 30 日 24 时；CCIC-2026-005 号阐释函解释溯及至 2025 年 8 月 13 日零时。各条疏议遇有溯及问题，依其相应条款标注。

八、保密之遵守：本章程及本疏议依章程第五十六条属保密文件，仅限公司股东、董事、监事、合伙人、核心合作人员或其他依法有权查阅之人员使用，不得外传。

卷首疏

疏议曰：夫宪制章程者，公司之根本法也。考之古制，《尚书》有“典谟训诰”，周公制礼，萧何定律，皆所以立纲陈纪、垂范久远。今公司宪制性公司章程之设，犹古之立宪定制，其义有三：

其一曰**定本**。公司之名号、住所、宗旨、经营范围、注册资本、股东结构，皆于此章而定，犹《唐律疏议·名例》所谓“名者，五刑之罪名；例者，五刑之体例”，名定则分守，例立则遵循。本章程以“宪制性”名之者，明其为公司一切治理文件之母法，位阶最高，效力至上，凡他项文件与之抵触者，以本章程为准。

其二曰**立制**。股东会、常务董事、监事、司务院、各专门委员会诸机构之设，职权之界，议事之则，表决之度，皆于此章而立。犹《周官》六典分职，各守其司；《唐六典》设官分治，不相侵越。本章程别创“全体股东一致决”“创始人同意票”“加权表决”诸制，尤为公司法上之特设，以固根本、防觊觎。

其三曰**明伦**。公司既行“全员合伙制”与“去雇佣化”之宪政转型，凡公司成员之身份、权益、责任，皆以民事合伙与民事合作之关系为纲，以贡献值（CV值）为衡，以权益池为归。犹《唐律疏议》开宗明义，先定“十恶”“八议”，以明伦常纲纪；本章程亦以合伙协作之伦常为纲纪，凡旧日雇佣制之语、科层制之习，悉行涤除，此 CCIC-2026-001 号阐释函、CCIC-2026-002 号意见之所由作也。

是故本疏议之作，非徒解释文句而已，实欲使公司宪制之精神贯彻于日用，使合伙协作之规矩通行于始终。凡我公司成员，能循章而治、依疏而明，则公司之基业可固，跨文化交流之宗旨可成矣。

〔卷一首·疏议序毕，以下分卷。〕 # 卷一 名例·宗旨篇

篇首疏

疏议曰：名例者，全章之纲领也。《唐律疏议》云：“名者，五刑之罪名；例者，五刑之体例。名训为命，例训为比，命诸篇之刑名，比诸篇之法例。”今仿其义：本篇所载，乃公司之宗旨，即公司之“名”，亦公司之“命”。宗旨者，公司设立之初心、存在之意义、发展之方向也。凡章程以下诸篇，莫不由此宗旨而派生；凡公司成员之行事，莫不以此宗旨为依归。故列于卷首，犹《名例律》冠于诸律之首，示其为全章之纲也。

疏议曰：考公司宗旨之沿革，自 2024 年首立章程以迄 2026 年修订备案版，宗旨之文历经增饰：首重跨文化交流与人类命运共同体之构建，次及数字化企业与两性平等，终及全员合伙制之转型与人性化办公之探索。凡此皆本于《宪法》所载之文化政策、《公司法》之立法精神，与国家“一带一路”倡议、人类命运共同体理念相呼应。20260117 版宗旨于原旨之上，更申“创造创新型的从业机会、岗位”之语，与全员合伙制之转型互为表里，明公司不以雇佣为常制，而以合伙协作为正道也。

律文（章程宗旨）

【律】宗 旨

为了推动人类社会各文化群体间文化传播与文化交流，促进世界各个文化体交融、交流、互学互鉴，推动汉语言及少数民族语言文字及其他文化主要语言文字及世界濒危语言文化文字的学习、研究、交流、传播、保护与传承，减少误解与隔阂；促进国际文化服务贸易、国际文化货物贸易务实长远发展，构建与之相配套的咨询、策划、教育及其他服务业全球化、国际化现代化文化服务体系创新体系，推动跨文化交流与跨文化交际等事业长远发展，构建与之相配套的全方位、最大程度数字化的数字化企业、数字化中国；推动最大可行程度全在线办公经营及其他人性化管理和办公方式；推动两性平等，落实对善意非优势女性群体等善意非优势群体的特别必要照护、保护和创造更优良工作环境；改善与提升现行公司治理体系；助力推动高水平共建“一带一路”，推动本公司营造轻松、简约、趣味性工作创新型工作环境、组织形式、办公运营模式和管理经营方式，探索社会化最大可行自由度与前沿生产生活方式；逐步、长期承担与本公司能力相适应的各类社会责任——通过多形态、多层次、全方位、系统性、跨文化方式多方创新地创造创新型的从业机会、岗位；通过与包括但不限于联合国等相关国际国内非法人组织合作等多种方式，助力推动构建人类（文化）命运共同体，依据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、上海市及中国（上海）自由贸易试验区地方性法规、政策及其他有关法律、行政法规等之规定，由法人机构轻简壹生（珠海）文化传播集团有限公司和法人机构轻简壹生企业管理（海口）有限公司共同出资设立上海轻简趣极简文化发展有限公司（以下简称“公司”），经全体股东讨论，特共同制订本章程，以兹遵守。

本章程中标有*号的部分应当同样适用于公司合伙人，内容与会议相关的同样适用于本章程第二十五条的机构会议；与股权相关的，合伙人合伙权益规则可参照使用。

【疏】疏议曰：本条为全章之纲领，其义有四：

一曰**文化为体**。公司之宗旨，首在”推动人类社会各文化群体间文化传播与文化交流，促进世界各个文化体交融、交流、互学互鉴”，是公司事业之本体。凡语言之保护、濒危文字之传承、跨文化服务之开展，皆由此出。此与《宪法》序言”推动构建人类命运共同体”之精神、国家文化强国之战略相合，亦与公司之名称”轻简趣极简”相印证——轻者，去其重负；简者，取其精要；趣者，乐其事业。文化传播而能轻简有趣，乃公司之独特风格。

二曰**数字为用**。宗旨申明”构建与之相配套的全方位、最大程度数字化的数字化企业、数字化中国”，又申”推动最大可行程度全在线办公经营”，此为公司治理方式之时代特征。公司章程第七条之三许会议表决电子化，第五十七条许电子签署，皆本于此。

三曰**平等为德**。宗旨申明”推动两性平等，落实对善意非优势女性群体等善意非优势群体的特别必要照护、保护”，此为公司伦理之基石。公司设两性平等暨女性事务委员会（第五十一条之四），发布《女性权益保护令》及其配套，皆由此宗旨而推行。

四曰**合伙为制**。宗旨申明”多方创新地创造创新型的从业机会、岗位”，其义不在多设雇佣之位，而在广开合伙协作之门。本章程第九、十、十一章及第三十六条所建之全员合伙制、特别劳动用工例外制，皆以本条为总纲；CCIC-2026-001号、002号阐释文件之术语转型，亦以本条为精神源头。

【议】议曰：“依据《中华人民共和国公司法》”者，明公司设立之法律依据。2023年修订之《公司法》为公司组织与行为之基本法律，本章程系依该法第五十九条之授权，经全体股东一致同意授权汇编而成（见第六十条）。“上海市及中国（上海）自由贸易试验区地方性法规、政策”者，明公司住所所在地之法源。公司住所设于中国（上海）自由贸易试验区临港新片区，当依试验区内法规政策行事，如备案登记、跨境贸易之便利措施等。

议曰：“由法人机构轻简壹生（珠海）文化传播集团有限公司和法人机构轻简壹生企业管理（海口）有限公司共同出资设立”者，明公司之股东结构为两家法人股东，一为珠海之集团股东（股东壹），一为海口之企业股东（股东贰），详见第五条。此二法人股东之出资结构，为第十一条之二加权表决权制度之基础。

议曰：“本章程中标有号的部分应当同样适用于公司合伙人”者，明章程效力之扩张规则。凡标之条款（如第九条【股东会会议类别】、第九条之三、第十条之四至之七等），本系股东会议事之规则，然依本条，公司合伙人于其相应会议（即第二十五条之非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议）中同样适用；与股权相关之条款，合伙人合伙权益规则可参照使用。此系”股东会规则”向”合伙人会议规则”之传导机制，亦是全员合伙制之具体体现。

【问】问曰：宗旨条文既载”创造创新型的从业机会、岗位”，又言”人性化管理和办公方式”，其中”从业””岗位””管理”等词，是否与去雇佣化之宪政转型相悖？

【答】答曰：不相悖也。依CCIC-2026-001号阐释函之规定，“岗位”一词合伙化解释为”合伙事务分工”，系基于成员能力与项目需求之任务分配描述，不含任何等级或隶属含义；“管理经营方式”之”管理”应理解为治理、运营之义，而非科层制之行政隶属。CCIC-2026-002号意见第（16）（17）项明定”岗位”之双重解释规则：于合伙制语境为”合伙事务分工”，于合作制语境为”合作任务分工”。至于”从业机会”，应解为参与公司合伙协作之机会，即吸纳入伙、纳入合作之机会（见CCIC-2026-001号”招聘吸纳入伙/纳入合作”之对照）。故本条之旧术语，悉按阐释文件之义理解，公司之宪政转型不受影响。

卷二 名称住所篇

篇首疏

疏议曰：《唐律疏议·卫禁律》疏云：“卫者，言警卫之法；禁者，以禁御为名。”今之名称住所者，公司之标识与居所也。名不正则言不顺，居不定则事不成。公司名称所以别于他公司，公司住所所以定其管辖、明其送达、固其责任财产之所在。故列为一篇。

第一条【公司名称】

【律】公司名称：上海轻简趣极简文化发展有限公司。

【疏】疏议曰：公司名称由四部分构成：行政区划”上海”、字号”轻简趣极简”、行业”文化发展”、组织形式”有限公司”。《企业名称登记管理规定》要求公司名称须含此四要素，缺一不可。“轻简趣极简”者，公司独特之字号，寓”轻松、简约、趣味”之经营理念，又含”极简”之生活哲学，与宗旨相互印证。公司之简称、别称，依第六十条（a）项，章程得称”宪制性公司章程”，公司得称”公司”；对外交往中公司之全称、简称之使用，依《关于确立公司对外交往基本原则与权限的决议》（上轻简董决字第 20250912001 号）及其解释附件（上轻简董决释附字第 20250912001-001 号）之规定，视交往级别选用相应称谓。

【议】议曰：公司名称一经登记，即受法律保护，他人不得擅自使用或仿冒。凡公司对外文件、合同、印章、公告，均应以登记之全称为准；类外交体系中之照会、备忘录、换文等文件之签署，亦应冠以公司全称，以符”重实质轻形式”之效力判定原则（见上轻简董决释附字第 20250912001-001 号）。

【问】问曰：名称中”文化发展”四字，于经营范围有何限定？

【答】答曰：行业表述”文化发展”为公司所属行业之概括，具体经营边界以第三条之经营范围为准。章程第三条所列经营范围涵盖文化艺术交流、咨询、翻译、礼仪、非物质文化遗产保护等，皆在”文化发展”行业范畴之内。

第二条【公司住所】

【律】公司住所：中国（上海）自由贸易试验区临港新片区老芦公路 536 号。

【疏】疏议曰：住所为公司之法定登记地，关系司法管辖、文书送达、税务征管、债权债务履行地之确定。《民法典》第五十七条、第五十八条规定，法人以其主要办事机构所在地为住所。《公司法》规定公司住所为登记事项之一。本条明定公司住所设于中国（上海）自由贸易试验区临港新片区，既享自贸区制度创新之便利，亦承自贸区法规政策之约束。章程宗旨所谓”依据上海市及中国（上海）自由贸易试验区地方性法规、政策”者，正以本条为落脚。

【议】议曰：公司住所之变更，属章程登记事项之变更，依第五十四条之规定，以公司登记机关最终核定为准，并应依法办理变更登记。住所变更不影响公司法人资格之存续。公司旅居办公模式之推行（公司设旅居办公模式相关安排），不影响法定住所之地位，法定住所仍为法律上之主要办事机构所在地。

卷三 经营范围篇

篇首疏

疏议曰：《唐律疏议·职制律》疏云：“职制者，职司法制也。”经营范围者，公司行为能力之边界也。《公司法》规定，公司的经营范围由公司章程规定，并依法登记；公司应当在登记的经营范围内从事经营活动。经营范围之外之行为，或属越权，或须另经许可。故章程设专篇以明其界。

第三条【经营范围】

【律】组织文化艺术交流活动；信息咨询服务（不含许可类信息咨询服务）；因私出入境中介服务；自费出国留学中介服务；咨询策划服务；市场调查（不含涉外调查）；社会经济咨询服务；项目策划与公关服务；法律咨询（不含依法须律师事务所执业许可的业务）；会议及展览服务；旅游开发项目策划咨询；旅客票务代理；票务代理服务；航空商务服务；个人商务服务；办公服务；商务代理代办服务；翻译服务；礼仪服务；婚庆礼仪服务；非物质文化遗产保护；标准化服务；租赁服务（不含许可类租赁服务）；服装服饰出租；日用百货销售；日用品销售；日用品出租；日用陶瓷制品销售；茶具销售；计算机及通讯设备租赁；办公设备租赁服务；电影摄制服务；互联网销售（除销售需要许可的商品）；图书出租；报纸出租；期刊出租；电子出版物出租；技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）。

【疏】疏议曰：本条所列经营范围，可归纳为六大类：

其一，**文化交流类**：组织文化艺术交流活动、非物质文化遗产保护、翻译服务、会议及展览服务、婚庆礼仪服务等，此为宗旨”跨文化交流”之业务载体。

其二，**咨询服务类**：信息咨询服务、咨询策划服务、社会经济咨询服务、法律咨询（限非律所执业许可业务）、旅游开发项目策划咨询等，此为宗旨”咨询、策划、教育及其他服务业”之展开。

其三，**出入境与教育服务类**：因私出入境中介服务、自费出国留学中介服务、旅客票务代理等，此为跨文化交际之配套服务，亦与类外交体系之业务落地相关（见《民间外交官工作图谱》所载五大业务方向）。

其四，**租赁与零售类**：租赁服务、服装服饰出租、日用百货销售、茶具销售、图书期刊电子出版物出租等，此为文化产品与服务之实体经营。

其五，**技术与数字服务类**：技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广、互联网销售、电影摄制服务，此为”数字化企业”宗旨之业务延伸。

其六，**商务服务类**：项目策划与公关服务、个人商务服务、办公服务、商务代理代办服务、标准化服务、市场调查（不含涉外调查）等。

【议】议曰：凡标注”（不含许可类XX）”“（除依法须经批准的项目外）”者，明此等业务或须取得行政许可、或属特许经营，公司未取得相应许可前不得经营；已取得者，仍须

于登记范围内开展。经营范围之变更，须依《公司法》修改章程并办理变更登记，非经股东会决议不得擅改。

议曰：经营范围与第五十条之三”与本公司主营业务相同的及与其密切关联的业务”之界定互为表里。股东同业禁止义务之范围，即以本条所列业务为基础而扩张（见第五十条之三疏议）。凡公司之合伙人与合作者欲从事与经营范围相涉之业务，须依第五十条之程序获股东会许可，否则构成同业禁止义务之违反。

卷四 注册资本与股东篇

篇首疏

疏议曰：《唐律疏议·名例律》疏云：“德礼为政教之本，刑罚为政教之用。”今之注册资本与股东结构者，公司之”资”与”人”也。资者，公司责任财产之基础，债权人信赖之所在；人者，公司权力之渊源，治理结构之本根。本章程于此篇定注册资本之数、股东之名、出资之式、名册之设，而后股东会诸篇乃有所施。故列为一篇。

第四条【注册资本】

【律】公司注册资本：人民币伍拾万元整（¥500,000）。

【疏】疏议曰：《公司法》自2013年实行注册资本认缴登记制，除法律、行政法规及国务院决定对特定行业注册资本实缴有特别规定者外，公司可自主约定认缴出资额、出资期限。公司注册资本为人民币50万元，系全体股东协商确定之数额，与其经营规模相适应。2023年《公司法》第四十七条要求全体股东认缴的出资额自公司成立之日起五年内缴足，公司依第五、六条之安排执行。

【议】议曰：注册资本为登记公示事项，债权人得信赖之。股东未按期足额缴纳出资者，依《公司法》及章程第四十九条之规定，经催告仍不缴纳者，公司可以股东会决议解除其股东资格。注册资本之增减，属股东会重大事项，依第十一条之三须经代表90%（不含本数）以上表决权之股东通过且包含创始人股东本人之同意票。

第五条【股东构成】

【律】公司股东为两家法人机构：壹、轻简壹生（珠海）文化传播集团有限公司（出资方式：实物0.0950万元、知识产权（无形资产）8.9500万元、股权39.9500万元、债权1.0000万元，合计49.9950万元，出资时间2029-08-31）；贰、轻简壹生企业管理（海口）有限公司（出资方式：股权0.0050万元，合计0.0050万元，出资时间2029-08-31）。总出资额50万元人民币。

【疏】疏议曰：本条明定股东之构成与出资安排，其要有四：

一曰**股东二元结构**。公司股东一为”股东壹”（轻简壹生（珠海）文化传播集团有限公司），出资 49.9950 万元，占总出资额之 99.99%；二为”股东贰”（轻简壹生企业管理（海口）有限公司），出资 0.0050 万元，占 0.01%。股东壹为公司之绝对控股股东，此结构为第十一条之二加权表决权制度及控制权保障机制之基础。

二曰**出资方式多样**。股东壹以实物、知识产权（无形资产）、股权、债权四种方式出资，股东贰以股权方式出资。依《公司法》第四十八条，股东可用货币估价并可以依法转让的非货币财产作价出资。实物、知识产权、股权、债权出资，均须依法评估作价、办理财产权转移手续。

三曰**认缴期限明确**。两股东出资时间均为 2029 年 8 月 31 日，系认缴制下之约定缴资期限，在公司法允许之五年期限之内。

四曰**合计精确**。股东壹出资 49.9950 万元与股东贰出资 0.0050 万元合计恰为注册资本 50 万元整。

【议】议曰：本条之股东构成，于第十一条之二表决权条款中具有决定性意义。依该条，股东壹之表决权比例数为认缴出资比例乘以 68%，其余股东（股东贰）之表决权比例为认缴出资比例乘以 32%，且所有非股东壹股东之加权表决权总和不超过 32%。故股东壹之表决权虽经加权压缩，仍远逾半数，控制权稳固。

议曰：股东出资之验资、财产权转移手续，依《公司法》及登记机关之规定办理；非货币出资之评估作价不实者，出资股东应依法补足差额。

第六条【股东名册】

【律】公司成立后，应置备股东名册。

【疏】疏议曰：股东名册为公司必备之法定账簿文件。《公司法》规定，有限责任公司应当置备股东名册，记载股东姓名或名称及住所、出资额、出资证明书编号等事项。股东名册为公司确认股东资格、行使股东权利之依据；记载于名册者，推定其为股东。名册之置备，不因公司采用电子化办公而免除，电子化名册与纸质名册具有同等效力（参章程第七条之三电子化原则）。

【议】议曰：股东名册之记载事项变更（如股权转让、继承、除名），公司应及时更新。股权转让后，依第三十条之规定，公司应注销原股东之出资证明书、向新股东签发出资证明书，并相应修改章程和股东名册。股东名册之置备地点，应向全体股东公示，便于查阅。

第六条之二【出资证明书】

【律】公司成立后，应向实际缴付出资的股东签发出资证明书，文书上应有法定代表人签名和本公司章程。

【疏】疏议曰：出资证明书系证明股东出资之书面凭证，属证权证券而非设权证券，其签发系股东已实缴出资之证明。《公司法》规定，有限责任公司成立后，应当向股东签发出资证

明书，载明公司名称、成立日期、注册资本、股东姓名或名称、缴纳的出资额和出资日期、出资证明书编号等事项，并由公司盖章。

【议】议曰：出资证明书之签发对象为”实际缴付出资的股东”，即实缴出资者。认缴而未实缴者，待其实缴后再行签发。出资证明书之签名盖章程序，涉法定代表人签字权之行使，依第二十六条之四、之五关于法定代表人名章管理与签字权管理之规定，应经事前审签流程。出资证明书之遗失、损毁，股东可申请补发，公司应于核实后补发并公告原证作废。# 卷五 股东会篇（上）

篇首疏

疏议曰：股东会者，公司之最高权力机构也。《唐律疏议·名例律》开篇即言”德礼为政教之本”，喻根本之所在；股东会之于公司，犹朝廷之于邦国，为一切权力之源。本章程第七条规定股东会由全体股东组成，为最高权力机构，行使二十八个事项之职权。自第七条至第十条之八，凡股东会之组成、职权、议事、召集、通知、送达诸制，毕备于此。故分为上下两篇，上篇载股东会之组织与职权（第七至第十条之八），下篇载会议记录、表决权、代理、担保投资诸制（第十一至第十三条之五）。

第七条【股东会组成】【股东会地位】【股东会职权】

【律】公司股东会由全体股东组成，是公司最高权力机构，行使下列职权：（一）选举和更换非由职工代表/民事合伙人代表担任的董事；（二）选举和更换非由职工代表/民事合伙人代表担任的监事；（三）决定有关董事薪酬的事项（基于委托与委任等民事关系成立）；（四）决定有关监事薪酬的事项（基于委托与委任等民事关系成立）；（五）审议批准常务董事的报告；（六）审议批准公司监事的报告；（七）审议批准公司的年度财务预算方案；（八）审议批准公司的年度财务决算方案；（九）审议批准公司的跨国、跨文化经营方案；（十）审议批准公司的跨国、跨文化经营事务性机构设置方案；（十一）审议批准公司利润分配方案；（十二）审议批准公司亏损弥补方案；（十三）对公司增加注册资本做出决议；（十四）对公司减少注册资本做出决议；（十五）对发行公司债券做出决议；（十六）对公司合并做出决议；（十七）对公司分立做出决议；（十八）对公司解散做出决议；（十九）对公司清算做出决议；（二十）对变更公司形式做出决议；（二十一）修改公司章程；（二十二）对公司法人对外提供担保事项作出决议；（二十三）对特定重要人员的禁止限制事项作出决议；（二十四）对特定重要人员的禁止限制豁免事项作出决议；（二十五）批准年度权益池资金提取比例；（二十六）备案常务董事呈报的《合伙框架协议》（范本）及其个性化条款；（二十七）授权常务董事制定并呈报《合伙框架协议》（范本），交股东会备案；（二十八）股东会认为必须由其亲自作出决议的其他事项。（附注：本第七条第（一）（二）项所称的非由职工代表或合伙人代表，其所指范围仅限于代表人。其他依法依本章程不构成亦不应认定为具有代表关系的人员，不受”非由……“条款限制……但是对于民事合伙人代表的委托任命和委托免除决议，应当同时有非董事合伙人代表委员会或相当于该机构机制对于候选特定人员的非否决性决议的决议案，股东会决议方为有效。）

【疏】疏议曰：本条定股东会之组成、地位与职权，为全章之枢纽，其义有三：

一曰**地位最高**。股东会由全体股东组成，为公司最高权力机构。此语与第十四条之二”常务董事系最高权力机构之执行机构”相互呼应：股东会掌议决之权，常务董事掌执行之责，一为立法议决之府，一为行政执行之司，权限分明，不相侵越。

二曰**职权法定**。第（一）至（二十一）项大体对应《公司法》第五十九条所列股东会职权；第（二十二）至（二十八）项为章程新增之职权，即”章定职权”，依第七条之五之规定，其中第（九）至（十二）项、第（二十二）至（二十八）项可在闭会期间授权常务委员会行使，而第（一）至（八）项、第（十三）至（二十一）项为法定专属职权，不得授权。此系依 2023 年《公司法》第一百八十五条关于审计委员会、授权安排之精神，并参酌公司治理实践而设。

三曰**合伙化嵌入**。第（一）（二）项”非由职工代表/民事合伙人代表担任”之表述，系历史沿革之语，依 CCIC-2026-001 号阐释函，原”职工代表大会”之职能已由第二十五条之非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议承接；”职工代表”应理解为”民事合伙人代表”。附注更明定：民事合伙人代表之委托任命与免除，须同时有非董事合伙人代表委员会对候选人员之非否决性决议，股东会决议方为有效。此系股东会与合伙人会议之联动机制，确保合伙人意志在董监选举中之表达。

【议】议曰：“选举和更换非由职工代表/民事合伙人代表担任的董事”，其义有二：一者，董事之选举更换由股东会为之；二者，凡非经合伙人代表程序产生之董事，均属股东会选举更换之范围。依第七条之九，全体民事合伙人具备可被选举为公司董事、监事的法定资格，故合伙人担任董监事亦应经股东会选举程序产生。

议曰：“决定有关董事薪酬的事项（基于委托与委任等民事关系成立）”，系 2025 年修正案新增之但书，明董事薪酬之法律性质为基于委托与委任之民事报酬，而非劳动法上之工资。依 CCIC-2026-002 号意见第（6）项，凡章程中”薪酬”表述，合伙化解释为”合伙人权益分配”，其性质为对合伙人权益池之分配，而非劳动报酬；合作化解释为”合作者报酬结算”。第七（三）（四）项所定之董监报酬，即依此义执行。

议曰：第（二十三）（二十四）项”对特定重要人员的禁止限制事项”及其豁免，系章程特有之机制，赋予股东会对特定重要人员之禁止限制决定权。其具体适用，涉”不受欢迎的人”与”不可被接受的人”宣告制度（常务董事决议 D29，上轻简董决字第 20260606001 号）及”司法判决执行与法理异议保留并行机制”（D30），凡此类宣告或限制，均须经股东会或依章程授权之机构决议为之。

议曰：第（二十五）项”批准年度权益池资金提取比例”，系全员合伙制之核心财务机制。权益池之提取比例、分配规则，依 GHJY-20250726001 号决议及《合伙人特定评议期间可分配利润计算公式》执行：当期可分配利润之 30%按出资占比分配（基础权益金），70%按贡献值（CV 值）占比分配（动态贡献分成），见 CCIC-2026-002 号意见第（8）项。

议曰：第（二十六）（二十七）项关于《合伙框架协议》（范本）之备案与授权制定，系合伙制度之基石性安排。合伙框架协议为公司与合伙人订立《合伙协议》之范本，其制定权在常务董事，备案权在股东会。依《宪制性民事合伙合同》之体系，合伙人入伙须签署《合伙权益确认书》及《合伙协议》，其内容不得与章程及范本相抵触。

【问】问曰：第（一）（二）项所称”职工代表”一词，与去雇佣化之宪政转型是否相容？

【答】答曰：此系历史沿革之表述。依 CCIC-2026-001 号阐释函及《关于历史制度清理完成公告》，公司已全面转型为全员合伙制，原职工代表大会之职能由非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议承接（章程第二十五条明言”行使原章程、体制中由职工代表大会行使的、且现适配合伙制特性的职权”）。故”职工代表”应解释为”民事合伙人代表”，章程附注亦以”职工代表/民事合伙人代表”并列明示此义。

第七条之二【可不召开股东会会议直接作出决定的情形、程序】

【律】对前款所列之事项之（一）至（二十一）项，全体股东以书面形式一致表示同意的，可以不召开股东会会议，直接作出决定，并由全体股东在决定文件上签名并盖章，始得生效。

【疏】疏议曰：本条系股东会书面决议制度。《公司法》第五十九条规定，股东会作出决议，应当经代表过半数表决权的股东通过；对修改章程、增资减资等事项，须经代表三分之二以上表决权的股东通过。但对股东会职权范围内之事项，全体股东以书面形式一致同意的，可以不召开会议而直接作出决定。本条将适用范围限定于第（一）至（二十一）项，即法定专属职权及利润分配、担保等事项；第（二十二）至（二十八）项章定职权，依第七条之五之规定，股东会会议期间由股东会自行行使，是否亦可书面直决，章程未明定，依第七条第（二十八）项”股东会认为必须由其亲自作出决议的其他事项”之精神，凡股东会认为须开会讨论者，不以书面直决为限。

【议】议曰：书面直决之生效要件有二：一为”全体股东一致同意”，缺一不可；二为”签名并盖章”。法人股东盖章并由法定代表人签字或授权代表签字，自然人股东签字并盖章。书面决定文件应记载议决事项、表决结果、日期，由全体股东签署。此制与第七条之七闭会期间常务委员会之决议制度相区别：常务委员会会议决须”报请股东会核准备案，其决议方为最终生效”，而书面直决本身即股东会之决议，无需再行备案。

第七条之三【公司股东会、董事（会）、监事（会）召开会议和表决电子化】

【律】公司股东会、董事（会）、监事（会）召开会议和表决可以采用电子通信方式。

【疏】疏议曰：本条确立会议电子化原则，与宗旨”构建全方位、最大程度数字化的数字化企业”“推动最大可行程度全在线办公经营”相呼应。《公司法》允许公司章程对会议召开和表决方式作出规定。电子通信方式包括视频会议、电话会议、在线投票、即时通讯工具表决等，凡能确保与会人员真实意思表示、表决结果可记录可核查者，均可采用。

【议】议曰：电子化会议之效力要件：一为通知送达符合第十条之四所列电子送达方式；二为参会人员身份可识别（如凭电子签名、实名账号参会）；三为表决记录可留存（会议记录电子化保存）。第十条之八规定会议可采用”线上或以线上线下结合方式以及电视电话会议形式”，与此条互证。股东会、常务董事会议、监事会议之电子化，均适用本条。相关会议之记录、决议文件之电子签署，依《电子签名法》及第五十七条之规定，与物理签署具有同等法律效力。

第七条之四【股东会之常务委员会设立与地位】

【律】公司设立“公司全体股权持有人领导与治理委员会常务委员会”（简称“常务委员会”）。常委会与股东会系一套机构、两块牌子，是股东会在其闭会期间的常设代行机构，对股东会负责并通报、告知或报告工作。

【疏】疏议曰：本条设立常务委员会制度，为公司治理之创制。其要点有三：

一曰**一套机构、两块牌子**。常务委员会与股东会系同一机构之两种称谓，股东会开会时称股东会，闭会时称常务委员会，机构之组成基础相同（均由股东代表组成，见第七条之八），非另设独立机构。

二曰**常设代行**。常务委员会系股东会闭会期间之常设代行机构，其设立旨在解决股东会非经常开会而公司治理须持续运转之矛盾。其代行之权限范围，依第七条之五之规定，限于章定职权。

三曰**负责与报告**。常务委员会对股东会负责，并须通报、告知或报告工作，受股东会之监督。

【议】议曰：常务委员会之决议效力，依第七条之五（二）b项，视同股东会决议，对公司、董事、监事及高级管理人员具有同等法律约束力。但此系对“章定职权”授权范围内之决议而言；涉劳动雇佣事务之授权为绝对禁止（第七条之六），法定专属职权不得授权（第七条之五（一））。常务委员会之组成、议事规则，依第七条之八由股东会另行决议确定。

第七条之五【股东会职权行使与授权划分】

【律】（一）法定专属职权保留：本条第七款第（一）至（八）项、第（十三）至（二十一）项所列职权，为《中华人民共和国公司法》明确规定必须由股东会行使的专属职权，不得以任何形式授权给常务委员会或其他任何机构行使。（二）章定职权及其授权：a.对于本条第七款第（九）至（十二）项、第（二十二）至（二十八）项所列职权（以下简称“章定职权”），股东会可自行行使。b.股东会可通过书面决议，将前述章定职权的全部或部分，在股东会闭会期间授权给常务委员会行使。常务委员会根据授权所作出的决议，视同股东会决议，对公司、董事、监事及高级管理人员具有同等法律约束力。c.在股东会会议期间，所有章定职权由股东会自行行使。股东会随时有权通过决议修改、暂停或收回授予常务委员会的任何职权。

【疏】疏议曰：本条为职权授权之宪制性划分，系公司治理权力配置之核心规则，其义有三：

一曰**法定专属不可授**。第（一）至（八）项（董监选举更换、董监报酬、常务董事报告审议、监事报告审议、财务预决算方案审议）与第（十三）至（二十一）项（增减注册资本、发债、合并分立解散清算、变更形式、修改章程）系《公司法》明文规定由股东会行使之职权，为股东会之“保留权力”，无论以何种形式（授权决议、委托、章程修改）均不得转移。此系强行性规定，违反者其授权无效。

二曰**章定职权可授**。第（九）至（十二）项（跨国跨文化经营方案、机构设置方案、利润分配方案、亏损弥补方案）与第（二十二）至（二十八）项（对外担保、特定人员禁止限制及豁免、权益池比例、合伙框架协议备案授权、其他事项）为章程所定之职权，股东会可自行行使，亦可书面授权常务委员会于闭会期间代行。

三曰**授权可撤回**。股东会会议期间，所有章定职权由股东会自行行使；股东会随时有权修改、暂停或收回授权。此系“授权不处分”原则之体现：授权者仍保有权力的最终归属与随时收回之权。

【议】议曰：常务委员会依授权所作决议”视同股东会决议”，其效力与股东会决议同阶。故其决议内容违反法律、行政法规者无效（第十八条），股东会召集程序、表决方式违法违章或决议内容违章者，股东可于六十日内请求法院撤销（第十八条之二）。常务委员会行使授权职权时，应形成依法有效之书面决议文件，并按章程规定报请股东会核准备案（第七条之七）。

【问】问曰：第（九）项”审议批准公司的跨国、跨文化经营方案”与第（十）项”跨国、跨文化经营事务性机构设置方案”系章定职权，可否授权？

【答】答曰：可以授权，但须经股东会书面决议。惟此类事项关系公司主业之发展方向，实践中股东会应审慎决定是否授权；若授权，应明确授权范围、期限及报告义务。另须注意，第（十五）项”对发行公司债券做出决议”属法定专属职权，不得授权。

第七条之六【对劳动雇佣事务授权的特别禁止】

【律】所有涉及劳动雇佣合同或具有劳动雇佣性质条款的合同及相关事务，其决策权必须由股东会亲自决议行使，不得授权予常务委员会。此项禁止为绝对禁止，不因任何授权决议而改变。

【疏】疏议曰：本条为绝对禁止条款，系对第七条之五授权规则之特别限制，其义有二：

一曰**事务特定**。凡涉及劳动雇佣合同、具有劳动雇佣性质条款之合同及相关事务，其决策权专属股东会。此与第五十条之九（重大合同报备义务）、第五十条之十（劳动合同签署例外规则）相衔接：劳动合同及类劳动事项均属”事关重大的公司合同或事项”，当然纳入股东会审议报备程序（见 CCIC-2026-002-01 号阐释函第（二）部分之”当然重大性认定”）。

二曰**禁止绝对**。此项禁止为绝对禁止，“不因任何授权决议而改变”，即股东会自身亦不得以决议方式将此等事务授权他人。此系防止劳动雇佣决策脱离股东会之最后防线，确保公司”以合伙合作为主、特别劳动雇佣为例外”之宪政结构不被侵蚀。

【议】议曰：本条所称”相关事务”包括：劳动合同之签订、续签、变更、解除之决策；涉劳动雇佣性质条款之合作合同之审查；特别劳动雇佣人员之准入（第五十条之十之 85%表决权同意程序）等。凡此等事务，均须股东会亲自决议，常务委员会、司务院、高合委均无权决断。第二十一条之二之（b）项亦规定，禁止高合委设定考勤、劳动绩效考核等劳动管理制度，除非股东会依第七条、第五十条之九、第五十条之十签署特别决议，与此条互为表里。

第七条之七【“闭会期间”之定义】

【律】本章程所称“股东会闭会期间”，是指股东会未召开定期会议或临时会议的时期。在此期间，常务委员会可通过集体共识、磋商一致或会议决议等形式作出决策，但必须形成依法有效的书面决议文件，并按章程规定报请股东会核准备案，其决议方为最终生效。

【疏】疏议曰：本条界定“闭会期间”之概念并规定常务委员会之决策程序。闭会期间即股东会既未召开定期会议亦未召开临时会议之时期。在此期间，常务委员会代行章定职权，其决策方式可为集体共识、磋商一致或会议决议，但无论如何，须具备两个生效要件：

其一，**形式要件**——形成依法有效之书面决议文件（含数字电传之书面文件，参第二十四条之四）；

其二，**程序要件**——报请股东会核准备案，备案后方为最终生效。

【议】议曰：本条所谓“其决议方为最终生效”，明常务委员会决议之效力为附条件生效：未经股东会核准备案者，不生最终效力。此与第七条之四“对股东会负责并通报、告知或报告工作”之定位一致。惟须注意，依第七条之五（二）b项，常务委员会依授权所作决议“视同股东会决议，对公司、董事、监事及高级管理人员具有同等法律约束力”，此处“视同”与第七条之七“报请核准备案后方为最终生效”应合观之：常务委员会决议一经作出即具初步约束力，经备案后终局生效；股东会核准备案时，可依第七条之五（二）c项修改、暂停或收回授权，亦得对决议内容予以纠正。

第七条之八【常务委员会组成与议事规则】

【律】常务委员会必须由股东代表组成，其具体组成办法、选举程序、议事规则等，由股东会另行以决议确定、修改并解释。该等规则经常务委员会议定后，须报股东会决议核准并备案，方为有效。

【疏】疏议曰：本条定常务委员会之组成原则与规则制定程序。组成上，“必须由股东代表组成”，明常务委员会成员之资格须为股东代表，非法人机构、非股东不得充任；规则上，组成办法、选举程序、议事规则由股东会以决议确定、修改并解释，且须经“议定—核准—备案”三重程序方为有效。

【议】议曰：常务委员会议事规则之制定，体现股东会与常务委员会之间“议定与核准”之关系：常务委员会可议定规则草案，但须报股东会核准并备案后方生效力。股东会保留对规则之最终解释权。

第七条之九【合伙人进入董事会与监事会的资格】

【律】股东会在此确认并经全体股东一致同意：（一）资格认可：本公司全体民事合伙人，具备可被选举为公司董事、监事的法定资格。（二）选举机制：合伙人担任董事、监事，应通过股东会选举程序产生。其具体产生方式、名额及程序，由股东会根据公司治理需要以决议确定。（三）法律关系界定：合伙人因担任董事、监事而与公司产生的权利义务关系，其

性质为基于本章程所产生的委托与委任民事关系，不因此被直接认定为劳动关系。其履职报酬由股东会依据本第七条第（三）、（四）项决议确定。

【疏】疏议曰：本条为全员合伙制与公司治理机构之衔接条款，其义有三：

一曰**资格开放**。全体民事合伙人均具备当选董事、监事之法定资格，不得以非股东身份而限制其被选举权。此系合伙制下”去股东化”之治理开放，使合伙人可参与公司最高治理机构。

二曰**程序同一**。合伙人担任董监事，仍须通过股东会选举程序，与股东担任董监事程序相同；具体名额、产生方式由股东会决议确定。

三曰**性质民事**。合伙人担任董监事而生之权利义务关系，系基于章程之委托与委任民事关系，非劳动关系。此与第四十二条之二”高级管理人员性质声明”相互印证：凡董监高之任职，均为代行股东会/常务董事决议与合伙人会议决议合意职能之民事法律行为，依法不构成劳动法律关系。

【议】议曰：合伙人任董监事之履职报酬，由股东会依第七条第（三）（四）项决议确定，其性质为委托报酬，依 CCIC-2026-002 号意见之”薪酬”双重解释规则执行。合伙人任董监事期间，其合伙人身份与董监身份并行不悖，但应遵守第四十四条行为禁止、第四十六条同业禁止等义务。

第七条之十【溯及力条款】

【律】（一）股东会在此确认并经全体股东一致同意，本章程第七条之四至第七条之十的全部条款，其效力溯及至 2025 年 10 月 30 日 24 时。在该时点之后至本章程修正案正式生效之前的相关事项，均应根据前述条款进行解释与认定。（二）本章程第七条之四至第七条之十的全部条款，其效力溯及至 2025 年 10 月 30 日 24 时。在该时点之后至本章程修正案正式生效之前的相关事项，均应根据前述条款进行解释与认定。

【疏】疏议曰：本条明定常务委员会制度相关条款之溯及力。溯及时点为 2025 年 10 月 30 日 24 时，即 GHJY-20251031001 号股东会决议通过之日时。凡在该时点之后、20260117 章程修正案正式生效之前发生之相关事项，均依第七条之四至之十之规定解释与认定。溯及适用之正当性，在于常务委员会制度系对既有治理实践之确认与成文化，其溯及不损害任何主体之既得权益。

【议】议曰：溯及力之适用应审慎：凡依溯及条款认定之事项，不得据此否定已依法生效之既有决议之效力，除非该决议本身违反强制性规定。章程第五十五条（b）项另定全员合伙制条款溯及至 2025 年 9 月 1 日零时，两者范围不同，各依其适用范围适用。

第八条【首次股东会】

【律】首次股东会会议由出资最多的股东召集和主持，依照公司法规定行使职权。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，首次股东会会议由出资最多的股东召集和主持。公司设立时股东壹出资 49.9950 万元，为出资最多之股东，故首次股东会由其召集主持。首次股东会

之职权，依《公司法》第六十条：通过公司章程、选举董事监事、审议批准设立费用、审议批准发起人非货币出资作价等。

【议】议曰：首次股东会会议程序完成后，公司即进入常规治理轨道：股东会之召集主持权依第十条转由常务董事行使，出资最多股东之召集权仅存于首次会议。

第九条【股东会会议类别】*

【律】股东会会议分为定期会议和临时会议。

【疏】疏议曰：本条虽仅一言，然实为股东会会议制度之总纲。定期会议依第九条之二每半年召开一次；临时会议在有法定情形时召开。本条标有*号，依章程宗旨之注，同样适用于公司合伙人会议（第二十五条之机构会议）。

第九条之二【股东会会议会期】

【律】定期会议每半年召开一次，具体时间及其他相关细节由全体股东协商确定或由相关股东协议确定或依法由公司章程之章程细则条款确定。有下列情形之一的，应当召开临时会议：（一）代表十分之一以上表决权的股东提议召开临时会议的；（二）代表三分之一以上的董事提议召开临时会议的；（三）公司监事提议召开临时会议的。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，定期会议应当依照公司章程的规定按时召开。本条定定期会议每半年一次，较《公司法》“每年至少一次”之最低要求为频密，系公司治理从严之体现。临时会议之触发情形有三：十分之一以上表决权股东提议、三分之一以上董事提议、监事提议。此与第十条之三（监事不能召集时十分之一以上表决权股东召集）相呼应。

【议】议曰：“十分之一以上表决权”之计算，依第十一条之二之加权表决权规则，即以加权后之表决权数为准，而非认缴出资比例。此系与表决权制度之衔接要点。

第九条之三【股东会会议通知发出最终日】*

【律】（a）召开股东会会议，应当至少于会议召开十日（含本数）以前通知全体股东。

（b）但是，全体股东另有约定或本章程规定召开特别股东会（含临时决定的专项股东会）另有通知时限利益相关规定的除外。（c）有前述情形的临时股东会会议的，该会议最早可在全体应到会股东依法召集完成之时起立即召开，不受“至少于会议召开十日（含本数）以前通知全体股东规定的限制”。

【疏】疏议曰：本条定股东会会议通知之法定时限，为十日（含本数）；但设两项例外：一为全体股东另有约定；二为特别股东会另有规定。临时股东会之通知，依（c）项可不受十日限制，最早可在“全体应到会股东依法召集完成之时”立即召开。附注 A、B、C 详列“召集完成”之认定标准，凡通知程序合法（含送达方式、期限、特殊股东处理）、文件齐备、紧急情形之替代认定、召集完成之异议处理，皆有明文，为股东会会议召集之操作性细则。

【议】议曰：通知时限之例外不得滥用。附注 B 限定紧急召集（战争、自然灾害、核心业务停摆）之议题范围”仅限于维持公司存续的紧急事项（如临时融资、设备抢修），且不涉及

章程修改、股权变更等重大事项”，并须于会后3个工作日内补充书面确认。股东对召集完成有异议者，应自决议作出之日起10日内书面提出，由监事核查；核查成立者提请常务董事重新召集，不成立者异议股东可依第十八条之二请求法院撤销决议。

【问】问曰：十日通知期限之起算点为何？

【答】答曰：自通知发出之日起算，至会议召开之日止，须满十日（含本数）。通知发出之日依第十条之四所列送达方式之发出时间确定；依第十条之五、之六，以到达股东指定通讯地址或通讯系统为送达完成。

第十条【股东会会议召集】【股东会主持机构】

【律】股东会会议由常务董事召集，常务董事主持。

【疏】疏议曰：本条定股东会会议之召集权与主持权归属常务董事。此系《公司法》关于董事会召集股东会规定之章程化：公司不设董事会而设常务董事（第十四条），故股东会会议由常务董事召集主持。

第十条之二【常务董事不能或者不召集股东会的处置】

【律】常务董事不能履行或者不履行召集股东会会议职责的，由监事召集和主持。

【疏】疏议曰：本条为召集权之顺位递补规则。《公司法》规定，董事会不履行召集股东会会议职责的，由监事会召集和主持。公司设监事一人（第二十二条），故由监事递补。监事召集之程序、通知，与常务董事召集相同。

第十条之三【监事不能或者不召集股东会的处置】

【律】监事不能履行或者不履行召集股东会会议职责的，由代表十分之一以上表决权的股东召集并主持。

【疏】疏议曰：本条为第二顺位递补规则。《公司法》规定，监事会不召集和主持的，代表十分之一以上表决权的股东可以自行召集和主持。此“十分之一以上表决权”依加权表决权计算，与第九条之二（一）项之临时会议提议权一致。股东自行召集股东会，其通知、议程、记录等程序应与常务董事召集之会议相同，召集费用由公司承担（依《公司法》及公司惯例）。

第十条之四【股东会会议通知送达方式】*

【律】召开股东会会议的会议通知可以以下列一种或多种方式送达至应参会股东：（一）纸质文书当面送达；（二）纸质文书邮寄送达；（三）挂号信送达；（四）纸质文书影印件数字电传送达；（五）数字电传文书文件（PDF文书等）送达；（六）微信（聊天窗口）文字送达；（七）微信（聊天窗口）语音送达；（八）电子邮件送达；（九）手机短信送达；

（十）语音致电宣读送达；（十一）微信公众号公告送达（不少于15个自然日）；（十二）本公司知乎机构号平台在线公告送达（不少于15个自然日）。

【疏】疏议曰：本条列通知送达之十二种方式，兼采物理方式与电子方式，为公司全在线办公原则在送达领域之体现。前四种（当面、邮寄、挂号信、纸质影印件电传）为物理/准物理方式，依第十条之五认定送达状态；第五至十种（PDF、微信文字语音、电邮、短信、语音致电）为电子方式，依第十条之六认定；第十一、十二种（微信公众号、知乎机构号公告）为公告方式，须持续不少于 15 个自然日。

【议】议曰：多种送达方式可并用（“一种或多种”），采并用者，以最先完成送达之方式确定送达时间。公告送达为兜底方式，适用于股东下落不明、恶意逃避等无法直接送达之情形。

第十条之五【物理非线上方式的股东会会议通知送达的送达状态达成之依据】

*

【律】召开股东会会议的会议通知以上述第（一）至（四）项对应方式进行的，信息发出执行人应当最大程度地以能够确保应当接收到股东会会议的会议通知的自然人股东可以收悉的方式进行，在信息发出人履行了上述确认义务前提下，文件信息以到达当事人股东本人指定或预先告知的通讯地址并由被通知到的当事人股东签收（针对非互联网线上送达方式）或显示已签收（针对互联网线上送达方式）时视为收到。

【疏】疏议曰：本条定物理方式送达之生效标准。其要义为”双重要件”：一为发出人尽最大确认义务（择能确保收悉之方式）；二为到达且签收（非线上方式以股东签收为准，线上方式以显示已签收为准）。到达地址为”股东本人指定或预先告知的通讯地址”。

【议】议曰：“最大程度确保收悉”之义务为诚信义务，发出人不得故意选择难以送达之方式。若股东变更通讯地址未告知公司，原地址之送达仍生效力（参第十条之七之精神）。

第十条之六【非物理线上方式的股东会会议通知送达的送达状态达成之依据】

【律】召开股东会会议的会议通知以上述第（五）至（十）项对应方式进行的，信息发出人应当最大程度地以能够确保应当接收到股东会会议通知的自然人股东可以收悉的方式进行，在信息发出人履行了上述确认义务前提下，文件信息以到达当事人股东本人指定或预先告知的通讯系统时视为收到。

【疏】疏议曰：本条定电子方式送达之生效标准。与物理方式不同，电子方式以”到达指定通讯系统”为送达完成，不以”签收”为要件。此系对电子送达之合理简化：电子通讯系统之到达具有即时性、确定性，到达即推定知悉，但发出人仍负最大确认义务。

第十条之七【自然人股东本人恶意逃避股东会会议通知接收的处置】

【律】但是，相关应当接收股东会会议的会议通知的自然人股东本人有恶意逃避通知接收的除外。在上述恶意逃避通知接收的情形发生时，无论属于本条第四款所列之何种情形，发出召开股东会会议的会议通知的股东所发出的通知发出即视为收到，上述恶意逃避通知接收的自然人股东逾期不参加相关会议的，其他股东可将其视为上述恶意逃避通知接收的自然人股东本人放弃其原有的参会权及除知情权以外的一切衍生权利。

【疏】疏议曰：本条为恶意逃避通知之惩戒规则，系诚信原则之体现。恶意逃避者，如故意拒收、更换联系方式不告知、以技术手段屏蔽送达等。其法律后果有二：一为拟制送达——通知发出即视为收到；二为权利减损——逾期不参会者，视为放弃参会权及除知情权以外之一切衍生权利（如表决权、提案权等），但知情权仍予保留。

【议】议曰：恶意逃避之认定应从严，须有客观证据证明其逃避之故意（如拒签记录、屏蔽记录、多次拒收）。召集人应留存送达过程证据，以备异议审查（第九条之三附注C之监事核查程序）。

第十条之八【股东会的会议召开、参会资格及其他必要事项】

【律】1.会议召开：股东会应在通知指定的时间及地点召开，会议可线上或以线上线下结合方式以及电视电话会议形式召开的不在此限。会议由常务董事或其指定的人主持；如遇上述人员缺位，则由持股比例最大的股东主持。2.参会资格与登记：只有登记在册的股东或其授权代表有权参加会议并进行表决。股东应在会议开始前向公司提供相关持股证明进行登记。3.具体议事规则：股东会讨论事项应严格按照事先通知的议程进行。股东或其代理须在会议开始前提出问题或议案，并由会议主持人决定是否列入议程。4.发言与讨论：股东按照持股比例顺序发言，持股相同者按登记先后排序。每位股东就每个议题的首次发言不得超过五分钟，对讨论性议题可进行二次发言，每次不超过三分钟。5.记录与公告：股东会应有详细会议记录，包括出席股东名单、表决结果等，并在会后五（5）个工作日内向全体股东公告。6.股东会表决程序条款：6.1 表决权基础：普通决议需获得出席股东所持表决权的过半数同意；特别决议需获得出席股东所持表决权的四分之三（75%）以上同意。6.2 表决方式：股东会可采用举手（含各类在线办公软件或远程会议软件用作表决时的”举手”功能）、投票、特定书面约定渠道在线投票或其他临时约定的书面方式进行表决。在股东本人无法到场的情况下，股东可通过委托书授权他人代为表决。6.3 表决过程：主持人宣布表决开始后，股东根据自己持有的股份（或投票权）行使表决权。对于每一项议题，主持人首先确认表决权的有效性，然后进行表决。6.4 计票与宣布结果：表决结束后，由会议指定的计票人员对表决结果进行统计。统计完成后，由计票人员向会议主持人报告，并由主持人宣布表决结果。6.5 表决结果处理：若表决通过，会议记录应明确记录下表决结果，并由主持人和计票人员签字确认。6.6 异议处理：股东对表决结果有异议时，可在会后两（2）个工作日内以书面形式提出。异议由董事会（或常务董事领导审查组）审查，必要时可重新计票或召开特别股东会审议。

【疏】疏议曰：本条为股东会会议之操作性总则，凡会议召开形式、主持、参会资格、议事规则、发言秩序、记录公告、表决程序，皆有明文。其要点有五：

一曰**召开形式灵活**。会议可线上、线下或线上线下结合及电视电话会议形式召开，与第七条之三电子化原则一致。

二曰**参会资格严格**。只有登记在册的股东或其授权代表有权参会表决，须于会前提供持股证明登记。此与股东名册（第六条）制度衔接。

三曰**议事程序有序**。讨论事项严格依议程进行；议案须会前提出，由主持人决定是否列入议程；发言按持股比例顺序，限时发言（首次五分钟、二次三分钟），保证会议效率与秩序。

四曰记录公告及时。会议记录须详尽（出席名单、表决结果），会后五个工作日内向全体股东公告。

五曰表决程序完备。普通决议过半数、特别决议四分之三以上（此为一般规则，重大事项另有第十一条之三、之四、之五之更高比例）；表决方式多样化（举手、投票、在线投票）；委托表决依第十二条；计票由指定计票人员为之，结果由主持人宣布；异议于会后两工作日内书面提出，由常务董事领导审查组审查。

【议】议曰：本条 6.1 所定”普通决议过半数、特别决议四分之三以上”系以”出席股东所持表决权”为基数，而第十一条之三、之四、之五所定 90%、95%、75%系以”全体股东表决权”为基数，两者并行不悖：重大事项依专项条款，一般事项依本条。第十一条之五所定”非重大事项须经代表全体股东之过 75%（不含本数）表决权的股东通过”，与 6.1 之”出席股东所持表决权的过半数”存在差异，依特别规定优于一般规定、后法优于前法之原则，且第十一条之五系 20260117 版修正案新增，故凡股东会决议之一般事项表决，应按第十一条之五之 75%门槛执行；本条 6.1 之过半数规则，适用于章程未另作规定之程序性事项或依《公司法》规定之一般决议事项。

【问】问曰：主持人宣布表决结果后，股东可否当场提出异议？

【答】答曰：可。依 6.6，异议应于会后两个工作日内以书面形式提出，由常务董事领导审查组审查；审查认为有必要的，可重新计票或召开特别股东会审议。当场口头异议不生程序效力，仍须书面提出。# 卷六 股东会篇（下）

篇首疏

疏议曰：上篇既载股东会之组织与职权，此篇继述股东会之表决权制度、会议记录、参会代理及担保投资诸制。其中第十一条之二之加权表决权条款，为公司控制权安排之枢纽，犹《唐律疏议·名例律》之”八议”制度，别开生面，独树一帜。股东会表决权之分配、重大事项之比例、章程修改之门限、股东壹缺位之承接，皆公司存亡之关键，故详为疏议。

第十一条【股东会会议记录】

【律】股东会应当对所议事项的决定作出会议记录，出席会议的股东应当在会议记录上签名。

【疏】疏议曰：会议记录为股东会决议之书面凭证。《公司法》规定，股东会应当对所议事项的决定作成会议记录，出席会议的股东应当在会议记录上签名。会议记录之内容，依第十条之八第 5 项，应包括出席股东名单、表决结果等。会议记录与决议文件之关系：决议文件系议决事项之正式载体，会议记录系议决过程之原始凭证，两者相互印证。电子化会议之记录，以电子形式保存，具有同等效力。

【议】议曰：会议记录应妥善保管，属公司档案保密之范畴，依《档案保密治理细则（含实施办法）》管理。股东查阅会议记录之权利，依《公司法》规定行使。

第十一条之二【股东会表决权（决策权）条款】

【律】（本条已依 20260117 年度股东会通过的 GHJY-20260117001 号决议案修订通过自通过之日起施行。）股东会会议由股东不按照认缴的出资比例行使表决权，表决权比例按下列比例进行：（一）股东壹（轻简壹生（珠海）文化传播集团有限公司）股东会表决权比例数为其认缴的出资比例乘以 68%；（二）其余所有股东（股东壹除外）股东会表决权比例数为其认缴的出资比例乘以 32%，且所有非股东壹股东的加权表决权总和至多不超过表决权总比例数的 32%；（三）尽管有前款第（二）项规定，当任一非股东壹股东的认缴出资比例小于或等于 1% 时，其股东会表决权比例数为其认缴的出资比例乘以 500%。若该股东后续认缴出资比例增加至超过 1%，则自该事实发生之日起，其表决权比例数恢复适用前款第（二）项规定，不再适用本款；（四）尽管有前款第（二）、（三）项规定，当任一非股东壹股东的认缴出资比例大于 1% 但小于 3% 时，其股东会表决权比例数为其认缴的出资比例乘以 200%。若该股东后续认缴出资比例增加至等于或超过 3%，则自该事实发生之日起，其表决权比例数恢复适用前款第（二）项规定，不再适用本款；（五）上述（一）至（四）项计算数额加总后的剩余表决权数额，由股东壹代为行使；（六）非股东壹股东之间可自主约定各自加权表决权的分配比例，但约定结果不得突破本条第（二）项规定的“所有非股东壹股东加权表决权总和 $\leq 32\%$ ”的刚性约束，亦不得违反本章程其他相关规定；（七）本条第（三）、（四）款的适用，不影响本章程中关于表决权代行、表决程序、重大事项表决比例等其他条款的效力；（八）本条所称“认缴出资比例”，以公司最新备案的工商行政管理部门文件、股东名册及出资证明书载明的数额为准；（九）非股东壹股东的加权表决权计算结果若因条款适用导致总和超出 32%，则按各股东加权表决权占比进行同比例缩减，确保总和不超过 32%。

【疏】疏议曰：本条为公司控制权安排之核心条款，其制度设计之精妙，与《唐律疏议》所载之“八议”“官当”等特权制度有异曲同工之妙——皆系以法律技术保障特定主体之地位。其架构有三层：

一曰**基础加权**。股东壹之表决权=认缴出资比例 $\times 68\%$ ；其余股东之表决权=认缴出资比例 $\times 32\%$ 。股东壹出资比例 99.99%，加权后表决权为 $99.99\% \times 68\% \approx 67.99\%$ ，其余股东为 $0.01\% \times 32\% \approx 0.0032\%$ ，加之第（五）项剩余表决权代行，股东壹实际控制表决权逾 99%。此系以“出资比例”为基数之“折扣加权”设计，既承认资本之权，又抑制一股独大之形式，然实质上巩固股东壹之控制地位。

二曰**小股东激励**。第（三）（四）项设累进加权机制：认缴出资比例 $\leq 1\%$ 者，表决权 $\times 500\%$ ； $>1\%$ 且 $<3\%$ 者， $\times 200\%$ 。此系鼓励小股东参与之制度安排，使其表决权相对放大，然其放大幅度受第（二）项“总和 $\leq 32\%$ ”之刚性约束，且出资比例一旦跨档（超过 1% 或达到 3%），即恢复基础加权。

三曰**刚性封顶**。第（二）项“所有非股东壹股东加权表决权总和至多不超过 32%”为刚性约束，第（六）（九）项进一步明确：股东间约定不得突破该约束，计算结果超出者按占比同比例缩减。此确保股东壹之控制权在任何情形下不低于 68%。

【议】议曰：本条系章程对《公司法》第六十五条”股东会会议由股东按照出资比例行使表决权，但是，公司章程另有规定的除外”之特别规定之运用，属章程自治范畴，合法有效。第十一条之七（d）项更明言：全体股东一致同意，本条约定优先于《公司法》第四十二条”按实缴出资比例行使表决权”的默认规则，任何股东、债权人或第三方不得主张”按实缴比例重新分配剩余表决权”，否则需承担公司因此产生的全部损失。故本条之加权表决权安排具有对抗外部主张之效力。

议曰：“认缴出资比例”以公司最新备案之工商登记文件、股东名册及出资证明书载明之数额为准，故出资变更须及时办理登记备案，以免表决权计算基础失据。

议曰：本条（三）（四）款之激励加权，系针对”任一非股东壹股东”之个别计算，各股东分别适用其对应档位；多档并存时，各按其认缴比例确定档位，互不干扰。

【问】问曰：若公司未来引入新股东，新股东之表决权如何计算？

【答】答曰：依本条（二）项，新股东若为非股东壹股东，其表决权=认缴出资比例×32%，并受”总和≤32%”约束；若其认缴比例≤1%或介于1%至3%，则分别适用500%或200%之累进加权。新股东应依第十一条之六签署投票权协议，承诺支持创始人股东之董事提名人选。

第十一条之三【股东会重大事项表决权（决策权）比例条款】

【律】股东会会议做出增加或者减少注册资本、公司合并、分立、解散或变更公司形式的决议，必须经代表90%（不含本数）以上表决权的股东通过，且必须包含创始人股东本人的同意票。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，股东会会议作出修改公司章程、增加或者减少注册资本的决议，以及公司合并、分立、解散或者变更公司形式的决议，必须经代表三分之二以上表决权的股东通过。本条将门槛提高至90%（不含本数），并增设”创始人股东同意票”之特别要件，形成”超级多数决+创始人一票否决”之双重保障。90%不含本数，即须超过90%，实际须达90%以上（不含90%本身）。

【议】议曰：“创始人股东本人”指孙雨钧（章程第二十八条之四（b）项称”创始人股东孙雨钧本人”）。创始人股东同意票为法定生效要件：纵表决权比例达到90%，若无创始人同意票，决议仍不生效。此与第十一条之四（章程修改95%）之制度设计一致，共同构成创始人控制权之宪制保障。第二十八条之四（b）项另设除名创始人之97.5%门槛，高于本条之90%，系对创始人保护之特别规定，各事项依各自条款独立适用（见第二十八条之四疏议及章程脚注2之说明）。

第十一条之四【股东会做出修改公司章程事项表决权（决策权）比例条款】

【律】股东会会议做出修改公司章程的决议，必须经代表95%（不含本数）以上表决权的股东通过，且必须包含创始人股东本人的同意票。

【疏】疏议曰：修改章程为股东会之最重大事项，其门槛（95%不含本数）高于重大事项（90%）、除名创始人（97.5%除外）之一切其他事项，体现章程之稳定性优先。章程者，

公司之宪制也，不可轻改；必也全体股东之意高度一致，加之创始人同意，方得修改。本条与第十一条之三之脚注相互印证：各事项表决权比例要求不同时，各事项独立适用，互不干扰。

【议】议曰：“修改公司章程”包括对章程正文、子条款、附注之修改，以及以修正案方式之增补。依第五十八条（伍）项，股东会通过有效决议文件对章程任意条款之适用问题作出之解释，自生效时起即成为章程不可分割之部分，与正文具有同等作准效力——此类解释性决议是否须经 95% 门槛，应视其性质而定：纯解释不涉条款之增删变更者，按解释文件之程序；实质修改章程内容者，须经 95% 门槛。此与《立法法》中“法律解释与法律修改”之区分同理。

第十一条之五【股东会非重大事项表决权（决策权）比例条款】

【律】股东会会议作出前款所述以外事项的决议，须经代表全体股东之过 75%（不含本数）表决权的股东通过。

【疏】疏议曰：本条定一般事项之表决门槛为全体股东表决权之 75% 以上（不含本数）。注意其基数与第十条之八 6.1 不同：6.1 以“出席股东所持表决权”为基数、过半数或四分之三；本条以“全体股东表决权”为基数、75%。依特别条款优先及修正案新设之原则，股东会一般事项决议应按本条执行；第十条之八 6.1 之规则适用于程序性事项或法律另有要求之情形（详见第十条之八疏议之说明）。

【议】议曰：本条为 20260117 版之重要调整，将一般决议门槛由“出席过半数”提升至“全体 75% 以上”，显著提高决议通过难度，亦相应强化决议之共识基础。凡股东会职权范围内、不属于第十一条之三（90%）与第十一条之四（95%）事项者，均适用本条。

第十一条之六【公司增资扩股时的投票权协议】

【律】公司增资扩股时，公司将同创始股东及新股东签订一项投票权协议。新股东届时应当同意：（壹）在每年的年度股东会上投票赞同创始股东的董事提名人选；（贰）在未能和创始股东取得一致意见的情况下，不罢免任何创始股东提名的董事。

【疏】疏议曰：本条为增资扩股时之配套安排。投票权协议之目的，在于防止新股东稀释创始股东之控制权。其核心义务有二：一为年度股东会上投票赞同创始股东之董事提名人选（积极义务）；二为与创始股东意见不一致时不得罢免创始股东提名之董事（消极义务）。

【议】议曰：投票权协议系附随于增资扩股之合同安排，其效力独立于章程，但以章程为依归。新股东签署投票权协议为增资扩股之前置条件。第二十八条之七（c）项关于破产股权处置中竞买主体之《合规承诺函》要求，即本条精神之延伸——竞买人须承诺遵守第十一条之二表决权规则，不主张调整基础表决权系数、不要求重新分配剩余表决权。

第十一条之七【股东壹缺位时的剩余表决权承接】

【律】（a）适用场景：股东壹（轻简壹生（珠海）文化传播集团有限公司）因破产清算、法人主体注销、被股东会决议除名等原因丧失本公司股东资格，导致原“剩余表决权代行主

体”缺位的，适用本条。（b）剩余表决权承接主体：本公司股东会确认，股东壹缺位后，原”剩余表决权”（即100%减去其他所有股东基础表决权总和后的差额）自动转移至创始人股东孙雨钧预先指定的”控制权保障主体”（可为自然人、法人或信托、控制权代行委员会等主体……）。该承接主体无需额外认缴本公司出资，其表决权代行资格自股东壹丧失资格之日起自动生效。（b-1）（1）控制权委员会由创始人提名3名任职满3年的成员，经创始人提名，并经股东会通过；（2）控制权委员会设主席1名（成员选举产生，任期3年）；（3）控制权委员会代行需经三分之二成员签字决议，后报备司务院并抄送股东。

（c）承接主体权利限制：①控制权保障主体仅可代行剩余表决权，不得干预公司日常经营事务（包括但不限于人员任免、具体项目执行），其代行行为需严格遵循创始人股东预先签署的《表决权代行指引》（明确”涉及公司合并、分立、解散、修改章程等重大事项，必须经创始人股东本人或其近亲属书面确认”）；②若控制权保障主体违反《表决权代行指引》行使表决权，该表决行为视为无效，公司股东会有权撤销相关决议，并追究承接主体的赔偿责任（赔偿范围包括直接经济损失、商誉损失及维权费用）。（d）外部干预排除：全体股东一致同意，本条约定优先于《中华人民共和国公司法》第四十二条”按实缴出资比例行使表决权”的默认规则。任何股东、债权人或第三方不得向人民法院主张”按实缴比例重新分配剩余表决权”，否则需承担公司因此产生的全部损失（包括但不限于诉讼费、律师费、商誉损失等）。（e）承接主体变更与备案：控制权保障主体需变更的，需经创始人股东书面同意，并向公司司务院提交《控制权保障主体变更备案表》及相关主体资质文件；变更自公司司务院完成备案之日起生效，变更期间原承接主体仍需履行表决权代行义务，不得中断或推诿。

【疏】疏议曰：本条为股东壹缺位时之控制权承接机制，系公司控制权安排之”继受条款”，其设计之周密，可拟于《唐律疏议》中”立嫡违法”“以嫡为庶”等宗法继承条款之精神——皆所以确保权柄之传承不失其序。其要点有四：

一曰**自动承接**。股东壹缺位（破产、注销、除名）时，剩余表决权自动转移至创始人股东孙雨钧预先指定之”控制权保障主体”，无需另行出资，资格自缺位之日起自动生效。若未指定，则为创始人本人。此保证控制权之无缝衔接，不因股东壹之变故而生真空。

二曰**委员会代行**。若以控制权委员会为承接主体，其组成由创始人提名3名任职满3年之成员并经股东会通过，设主席1名（任期3年），代行须经三分之二成员签字决议并报备司务院、抄送股东。此为集体决策机制，防止个人擅权。

三曰**代行受限**。承接主体仅可代行剩余表决权，不得干预日常经营；重大事项（合并、分立、解散、修改章程）须经创始人本人或近亲属书面确认；违反《表决权代行指引》之表决无效，可撤销决议并追究赔偿。

四曰**对抗外部**。全体股东一致同意本条优先于《公司法》第四十二条之默认规则，排除任何主体”按实缴比例重新分配表决权”之主张，违者承担全部损失。此系章程自治之最强声明，为控制权安排之最终防线。

【议】议曰：本条（b）项”控制权保障主体”之指定，应在机制启动后10个工作日内书面报备公司司务院存档（未指定者为创始人本人）。承接主体之变更须经创始人书面同意并办理备案，变更期间原主体仍须履职。此与第二十九条之十八”创始自然人股东死亡无继承时

股权划转控制权保障信托”之条款相衔接：股权层面之信托承接与表决权层面之主体承接，双轨并行，共保控制权之连续。

第十二条【股东会参会权代理】

【律】股东不能出席股东会会议的，可以书面委托他人参加，由受托人依法行使委托书中载明的代理权限。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，股东可以委托代理人出席股东会会议，代理人应当向公司提交股东授权委托书，并在授权范围内行使表决权。本条明定代理之形式要件为书面委托，代理权限以委托书载明者为限。

第十二条之二【受托人代理参会的必要限制】

【律】受托人应当为完全民事行为能力人，且届时应持有由委托股东之自然人股东本人授权开具的或法人机构之法定代表人本人授权开具的委托书原件参加股东会会议，受托人未持上述文件的，股东会其他股东有权拒绝其参会，并问询、通知委托代理人上述参会权及其衍生权利之相应股东。

【疏】疏议曰：本条对受托人资格与委托书形式设必要限制：一为受托人须为完全民事行为能力人；二为须持委托书原件（自然人股东本人或法人机构法定代表人本人授权开具）。无委托书原件者，其他股东有权拒绝其参会。此系防止无权代理、保护股东会决议效力之程序保障。

【议】议曰：法人股东之委托，其委托书应由法定代表人本人授权开具，并加盖法人公章。授权委托书应载明委托人、受托人、授权范围（具体表决事项或概括授权）、期限。代理权限不明者，依《民法典》关于委托代理之规定处理。

第十三条【对外担保】

【律】公司向其他企业投资或者为他人提供担保，由股东会作出决定。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，公司向其他企业投资或者为他人提供担保，依照公司章程的规定，由董事会或者股东会决议。公司不设董事会而设常务董事，本章程将对外投资与担保之决定权径直赋予股东会，不授予常务董事，体现审慎原则。此与第十三条之四对外投资金额限制相衔接。

第十三条之二【对内担保】

【律】公司为公司股东或者实际控制人提供担保的，必须经股东会决议议决。

【疏】疏议曰：对内担保（为公司股东或实际控制人提供担保）依《公司法》第十五条，必须经股东会决议。本条重申此强制性规定。对内担保涉及利益冲突，其表决须排除利害关系股东（第十三条之三）。

第十三条之三【对内担保之股东会参会权限制】

【律】股东或者受前款规定的实际控制人支配的股东，不得参加前款规定事项的表决。该项表决由出席会议的其他股东所持表决权的过半数通过。

【疏】疏议曰：本条为利益冲突回避规则。被担保之股东或其支配之股东，不得参与对内担保事项之表决；表决由其他出席会议股东所持表决权过半数通过。此与《公司法》第十五条第三款之规定一致。第十条之八 6.1 之一般表决规则于此处让位于本条之特别规则。

第十三条之四【对外投资单项投资金额限制】

【律】公司对外投资的单项投资金额不得超过上一年度公司总资产净额的 75%，对外投资的累计额度不得超过投资前公司当年新增资产净额的 85%（该净额的计算应当扣除必要的税费、法定公积金等必要留存）。

【疏】疏议曰：本条为对外投资之量化限制，设两项红线：一为单项投资≤上年度总资产净额之 75%；二为累计投资≤投资前当年新增资产净额之 85%（扣除税费、法定公积金等留存）。其立法目的在防止投资过度扩张危及公司资本之充实与债权人利益，犹《唐律疏议·杂律》限制“负债强牵财物”之精神，皆所以保护财产之安全。

【议】议曰：“总资产净额”即净资产（总资产减总负债）；“当年新增资产净额”之计算扣除必要税费、法定公积金等留存。投资之审批权限在股东会（第十三条），未超限额者亦须经股东会决定；超限额者依第十三条之五须经特别股东会全体一致通过。

第十三条之五【对外投资单项投资金额限制事务特别股东会及其召集与召开时限】

【律】情况极其特殊，确需超越上述数额的，需召开特别股东会，并经全体股东表决一致通过，始得实施。该特别股东会无事先提前若干日的限制，应在全体（相关）股东召集完毕之时召开。

【疏】疏议曰：本条为超额投资之特别程序。超越第十三条之四之限额者，须召开特别股东会并经全体股东一致通过。其程序便利在于无事先通知时限之限制，可于全体相关股东召集完毕之时立即召开，与第九条之三（c）项临时股东会之“召集完成即开会”规则一致。

【议】议曰：“全体股东表决一致通过”为最高门槛，任何股东之反对均可阻止超额投资，此系资本安全之最后防线。“全体（相关）股东”之“相关”二字，指与投资事项相关之股东；无关股东是否须参会，章程未明定，宜从宽解释为全体股东均有权参与表决。# 卷七 常务董事篇

篇首疏

疏议曰：常务董事者，公司之执行机关也，犹古之宰相、今之内阁。《唐律疏议·职制律》疏云：“职制律者，起自《晋律》，名为《违制律》……言职司法制，备在此篇。”今常务董事之设、生、选、任、权、序，皆公司执行权之宪制安排。公司不设董事会而设常务董事一名，此为《公司法》第六十八条”规模较小或者股东人数较少的有限责任公司，可以不设

董事会，设一名董事”之运用，惟本章程更进一层，以常务董事兼摄董事会之权，掌公司最高决策之执行。故专立一篇。

第十四条【常务董事】

【律】公司设常务董事一名；在本公司仅有一名董事时，该董事为常务董事，且亦可称独任常务董事。

【疏】疏议曰：公司设常务董事一名，不设董事会。独任常务董事之称，明其虽只一人，而职权不减于董事会。常务董事为公司之常设执行机关，与股东会（最高权力机构）、监事（监察机构）鼎足而三，构成公司治理之基本架构。

第十四条之二【常务董事地位】

【律】常务董事（含独任常务董事情形，下同）系公司最高决策机构，系最高权力机构之执行机构，依据《中华人民共和国公司法》和本章程行使职权。

【疏】疏议曰：本条明常务董事之双重地位：一曰”最高决策机构”——于公司日常治理中享有最高决策权；二曰”最高权力机构之执行机构”——其决策权源于股东会之授权与章程之规定，须执行股东会决议、对股东会负责。两者并行不悖：决策权于法定章程范围内自主行使，执行权于股东会决议之框架内落实。

【议】议曰：常务董事”最高决策机构”之地位，须依第七条第（二十八）项”股东会认为必须由其亲自作出决议的其他事项”之保留条款理解：凡章程及法律未明定须股东会议决之事项，常务董事均可决策；凡股东会决定亲自议决之事项，常务董事不得擅断。第七条之六劳动雇佣事务之绝对禁止授权，即其例。

第十四条之三【常务董事产生】

【律】常务董事由创始人股东提名，并经股东会选举。

【疏】疏议曰：常务董事之产生采”提名+选举”双阶程序：提名权在创始人股东（第十四条之十明定为孙雨钧享有），选举权在股东会。此制确保创始人意志与股东会共识之结合。

第十四条之四【常务董事选举办法】

【律】常务董事一职的选举实行等额选举。

【疏】疏议曰：等额选举者，候选人数与应选人数相等，当选与否取决于能否获得法定多数之赞成票。股东会对常务董事之选举实行等额选举，即提名一名候选人，股东会表决通过与否。此制简化程序、保证提名之确定性，与创始人提名权相配套。

第十四条之五【常务董事任期】

【律】常务董事任期每两届为一周期，每奇数届任期三年，每偶数届任期二年。

【疏】疏议曰：本条为常务董事任期之特别设计：以两届为一周期，奇数届（第一、三、五届）任期三年，偶数届（第二、四、六届）任期二年，即每周期五年。此系参酌国际治理实践中“长任短任交替”之经验，使改选错开、治理连续，兼防任期过长之弊端。

第十四条之六【常务董事连任条件】

【律】（a）常务董事任期届满，经选举可以连任；每一周期内原则上应当连任，但有下列情形之一的除外：第一项常务董事在该周期第一任期内履职期间严重失职、渎职，股东会决议不准其连任的；第二项常务董事因身体原因主动辞任的；第三项常务董事因其他个人原因主动辞任的。（b）关于本条第一款第一项的表决必须含有创始人股东本人的同意票；但创始人股东系常务董事本人，其他股东认为确有必要的，应提出当场书面申请，可以申请其回避，经申请，该创始人股东应当回避。

【疏】疏议曰：本条定常务董事连任之原则与例外。“原则上应当连任”者，明常务董事之职务具连续性，非有法定事由不得更换；例外有三：一为严重失职渎职经股东会决议不准连任；二为身体原因主动辞任；三为其他个人原因主动辞任。

【议】议曰：（b）项之程序设计微妙：不予连任之表决须含创始人股东本人同意票；若创始人股东即常务董事本人，其他股东可当场书面申请其回避，经申请创始人应当回避。此系“利害冲突时之回避”规则：创始人作为常务董事为利害关系人，应予回避；但回避后之表决结果，仍须符合股东会决议之法定门槛（依第十一条之五之75%规则）。

【问】问曰：创始人股东系常务董事本人时回避表决，其“同意票”义务是否免除？

【答】答曰：（b）项明定“但创始人股东系常务董事本人……经申请，该创始人股东应当回避”，即回避后不参与表决，其同意票要求相应不适用。此与第二十八条之四（h）项关于除名决议之“回避不当然免除创始人同意票义务”之规则不同——盖除名涉创始人身份之存亡，法律另设同意函机制；而常务董事连任仅为职务之续免，回避即可。

第十四条之七【常务董事缺位】

【律】常务董事任期届满未及时改选，或者常务董事在任期内辞职致使常务董事一职暂时缺位的，在改选出的常务董事就任前，原常务董事仍应当依照法律、行政法规和本章程规定，履行董事职务。

【疏】疏议曰：本条为常务董事缺位时之过渡规则。《公司法》规定，董事任期届满未及时改选，或者董事在任期内辞职导致董事会成员低于法定人数的，在改选出的董事就任前，原董事仍应当依照法律、行政法规和公司章程的规定，履行董事职务。本条将“低于法定人数”之条件简化，凡任期届满未改选或辞职致缺位者，原常务董事均须继续履职至新任就任。

【议】议曰：原常务董事继续履职期间，其职权与责任不减。公司总裁于常务董事缺位或健康欠佳时，可依第二十条之五（五）项依据授权代理委托书临时代行常务董事之全部或部分职权。

第十四条之八【常务董事选举机构】

【律】公司常务董事由股东会选举产生。

【疏】疏议曰：本条重申常务董事之选举机构为股东会，与第十四条之三互证。选举程序依第九条至第十条之八之股东会会议规则执行。

第十四条之九【常务董事选举当选方式】

【律】股东会对子公司常务董事的选举实行等额选举。

【疏】疏议曰：本条与第十四条之四同旨，惟表述更明确——“股东会对子公司常务董事的选举”。两处互文，俱定等额选举之制。

第十四条之十【常务董事提名权】

【律】常务董事一职的提名权由创始人股东孙雨钧享有。

【疏】疏议曰：本条为创始人控制权之关键条款。提名权与选举权分离：提名权专属创始人股东孙雨钧，选举权在股东会。此制确保常务董事人选必合创始人之意，从而控制权通过常务董事之产生而稳固。提名权非人身专属性权利，创始人股东可依其意思于生前预先安排（如指定代理人），但其行使应以不违反章程强制性规定为限。

【议】议曰：常务董事提名权与第十一条之六投票权协议、第十一条之七控制权保障主体、第二十九条之十八控制权保障信托诸制度相配套，共同构成创始人控制权之完整保障体系。凡控制权传承之安排，均应确保常务董事提名权之归属不因股东壹缺位、创始人去世等变故而生真空。

第十四条之十一【创始人对总经理的提名权】

【律】公司（总）经理由一号发起人创始自然人提名，区分情形，按照以下方式处理：

（壹）公司设置董事会的情形下，总理由一号发起人创始自然人孙雨钧提名，后由董事会选举产生，董事会对公司（总）经理的选举方式适用等额选举。（贰）公司未设置董事会的情形下，总理由一号发起人提名，后由股东会选举产生，股东会对公司（总）经理的选举方式适用等额选举。

【疏】疏议曰：本条定总经理之提名权归属与产生程序。无论公司是否设董事会，总经理之提名权均在创始人；设董事会者由董事会等额选举，未设者由股东会等额选举。公司现行治理结构未设董事会，故总理由创始人提名、股东会等额选举。总经理设置与否，依第二十一条之二之另文条款由常务董事决议（公司已于20250826001号决议停止设立总经理岗位）。

第十五条【常务董事职权】

【律】常务董事对本公司负责，行使下列职权：（一）召集股东会会议；（二）向股东会通报、告知或报告工作；（三）执行股东会的决议；（四）决定公司的经营计划；（五）决定

公司的投资方案；（六）制订公司的年度财务预算方案；（七）制订公司的年度财务决算方案；（八）制订公司的利润分配方案；（九）制订公司的亏损弥补方案；（十）制订公司增加或者减少注册资本的方案；（十一）制订发行公司债券的方案；（十二）制订公司合并的方案；（十三）制订公司分立的方案；（十四）制订公司解散的方案；（十五）制订变更公司形式的方案；（十六）决定公司内部管理机构的设置；（十七）决定聘任或者解聘公司总裁、总经理；（十八）决定公司总裁及总经理薪酬事项；（十九）根据总经理的提名决定聘任或者解聘财务负责人；（二十）根据总经理的提名决定聘任或者解聘法律委员会负责人；（二十一）根据总经理的提名决定聘任或者解聘承接原行政职能的司务院下辖板块负责人；（二十二）根据总经理的提名决定聘任或者解聘承接合伙人招募与初筛甄选职能的合伙人相关机构、机制、成员；（二十三）根据总经理的提名决定聘任或者解聘承接信息情报治理职能的合伙人成员；（二十四）对公司财务负责人薪酬事项进行最终裁决；（二十五）对公司法律委员会负责人薪酬事项进行最终裁决；（二十六）对公司承接原行政职能的司务院下辖板块负责人薪酬事项进行最终裁决；（二十七）对公司承接合伙人招募与初筛甄选职能的合伙人相关机构、机制、成员薪酬事项进行最终裁决；（二十八）对公司承接信息情报治理职能的合伙人成员薪酬事项进行最终裁决；（二十九）审查并决定批准公司基本管理制度；（三十）在包括但不限于发生战争、发生特大自然灾害等紧急情况下，对公司特定事务行使特别裁决权和处置权，并在适当时候及时向股东会报告；（三十一）提请股东会审议批准公司的跨国、跨文化事务相关内容的经营方案；（三十二）提请股东会审议批准公司的跨国、跨文化经营事务性机构设置方案；（三十三）股东会临时以书面决议之方式委托的上述未列明职权。

（但书条款，依据 2025 修正案新增：本《宪制性章程》本条所述”聘任”（亦包含可能作为劳动管理关系解释的任命、任用或类似意思词汇）指合伙身份准入评审机制流程，但对于依据本章程第五十条之九、第五十条之十人员适用的不在此限；所述”解聘”（亦包含可能作为劳动管理关系解释的解除任命、解除任用或类似意思词汇）指合伙权益冻结及贡献清算机制流程，具体流程应依据按本《宪制性章程》另行制定的《合伙权益退出细则》以及公司与各合伙人签订的合伙协议等文件执行。）

【疏】疏议曰：本条列常务董事职权三十三项，为公司执行权之总清单，其架构可归纳为六类：

其一，**召集报告类**（一至三）：召集股东会会议、向股东会通报报告工作、执行股东会决议。此为执行机构对权力机构之基本义务。

其二，**方案制订类**（六至十五）：财务预决算、利润分配、亏损弥补、增减资本、发债、合并分立解散清算、变更形式等方案之制订权。凡此等事项之最终决定权在股东会（第七条），常务董事掌方案之拟订，股东会掌决议之可否。

其三，**经营决定类**（四、五）：经营计划与投资方案之决定权。此为常务董事”最高决策机构”地位之体现，无须股东会审批，惟投资须受第十三条之四之金额限制。

其四，**人事任免类**（十六至二十三、三十一、三十二）：机构设置、总裁总经理之任免、财务负责人、法律委员会负责人、司务院下辖板块负责人、合伙人招募机构人员、信息情报治

理人员之任免。依但书条款，“聘任”系合伙身份准入评审机制流程，“解聘”系合伙权益冻结及贡献清算机制流程。

其五，**裁决监督类**（二十四至二十九）：对各负责人薪酬事项之最终裁决、基本管理制度之审查批准。

其六，**紧急权与委托权**（三十、三十三）：战争、特大自然灾害等紧急情况下之特别裁决处置权（须事后及时报告股东会）；股东会书面决议委托之其他职权。

【议】议曰：但书条款系 2025 年修正案新增，为去雇佣化转型之关键。凡本条”聘任”“解聘”及其变体（任命、任用、解除任命、解除任用）表述，合伙化解释为”合伙身份准入评审机制流程”“合伙权益冻结及贡献清算机制流程”，具体依《合伙权益退出细则》及《合伙协议》执行；唯依第五十条之九、之十之例外程序建立特别劳动雇佣关系者，不适用此解释。此与 CCIC-2026-002 号意见第（1）至（4）项之规定完全一致。

议曰：第（十七）项”决定聘任或者解聘公司总裁、总经理”，与第二十条之四（总裁任免）相衔接：总裁由常务董事决定任命或解除任命；总经理之设置依第二十一条之二之另文条款，其任命经高合委商非董事合伙人代表委员会形式决定，最终由总裁签署总裁令公布，且须总裁同意后生效。

第十六条【常务董事决策程序】

【律】常务董事对所议事项作出的决定，签署书面董事决议的方为有效。

【疏】疏议曰：本条定常务董事决策之形式要件——书面决议。常务董事之决定非经签署书面董事决议不生效力。此与第七条之七常务委员会之”书面决议文件”要求一致，系公司”书面主义”治理原则之体现：一切重要决策，皆须形诸书面，方可查验、可追溯、可归责。

【议】议曰：书面决议之形式，包括纸质签署与电子签署（依第五十七条电子签名具有同等效力）。常务董事一人，其决议即其本人签署之书面决定；遇有特别董事会议（第二十三条），常务董事与监事之质询建议不改变书面决议之形式要件。

第十七条【常务董事决议书面记录制度】

【律】常务董事应当对所议事项的决定作出书面记录，出席会议的董事应当在会议记录上签名。

【疏】疏议曰：本条定常务董事会议记录制度。书面记录与书面决议互为表里：决议为决定之载体，记录为过程之凭证。常务董事一人，其签名即会议记录之签署；若邀他人列席（如监事、总裁、总经理），列席人员之签名亦应记载。

第十八条【股东会、常务董事决议合法性】

【律】公司股东会、常务董事的决议内容违反法律、行政法规的无效。

【疏】疏议曰：本条定决议之无效情形。《公司法》规定，公司股东会、董事会的决议内容违反法律、行政法规的无效。决议无效系自始、当然、绝对无效，不因事后追认而补正。

【议】议曰：决议无效与决议撤销（第十八条之二）之区别：内容违法（法律行政法规）者无效；程序违法违章或内容违章（仅违反章程）者可撤销。无效决议自始不生效力，撤销之决议溯及决议作出时失效。

第十八条之二【股东会召集程序、决议内容、表决方式非合法情形下的撤销】

【律】股东会的会议召集程序、表决方式违反法律、行政法规或者公司章程，或者决议内容违反公司章程的，股东可以自决议做出之日起六十日内，请求人民法院予以撤销。

【疏】疏议曰：本条定决议撤销之诉。《公司法》规定，股东会、董事会的会议召集程序、表决方式违反法律、行政法规或者公司章程，或者决议内容违反公司章程的，股东可以自决议作出之日起六十日内，请求人民法院撤销。撤销权之行使期限为六十日，自决议作出之日起算，逾期不行使则撤销权消灭。

【议】议曰：撤销之诉之原告为股东。决议被撤销后，依该决议所为之行为（如已办理之变更登记），依第十九条申请撤销变更登记。第九条之三附注 C 之异议核查程序，系公司内部之先行救济，不排除股东之司法救济权。

第十九条【决议无效化情形下对变更登记的撤销】

【律】公司根据股东会、常务董事决议已办理变更登记的，人民法院宣告该决议无效或者撤销该决议后，公司应当向公司登记机关申请撤销变更登记。

【疏】疏议曰：本条定决议无效或撤销后之登记更正义务。公司依据无效或已被撤销之决议办理之变更登记，须向登记机关申请撤销，使登记状态回复至决议前之状态。此系“决议瑕疵之登记涤除”规则，确保登记之公信力与真实状态一致。# 卷八 总裁与高合委篇

篇首疏

疏议曰：总裁者，公司经营之总持也；高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会（简称“高合委”）者，公司高级治理之合议机关也。唐制，中书主出令，门下主封驳，尚书主执行，三省相维。今公司之制，常务董事如中书之门下，总裁如尚书之令仆，高合委则如百司之会府。总裁掌总裁令之签署、决议之督办；高合委掌机构设置、人事任免之审议、贡献值（CV 值）体系之治理。二制相辅，执行与治理并进。故合为一篇。

第二十条【总裁设置】

【律】公司设总裁一名。

【疏】疏议曰：公司设总裁一名，为公司经营之总负责人。依第二十条之四（c）项，总裁对应《公司法》所述之“经理”。总裁可兼任常务董事（第二十条之六），亦可兼司务院会议主席（第二十四条之十二）。总裁设置之沿革：公司原设总经理岗位，后经

20250826001 号决议停止设立，总经理职权依第二十一条之二之另文条款（d）项由总裁承继。

第二十条之二【总裁任期】

【律】总裁任期与常务董事每届任期相同，每届任期三年。

【疏】疏议曰：总裁任期每届三年，与常务董事每届任期相应（常务董事任期奇数届三、偶数届二，总裁恒为三年）。总裁与常务董事之任期交错，有利于治理之连续与制衡。

第二十条之三【总裁连任】

【律】总裁任期届满，经公司常务董事提名，并经董事会选举后由常务董事书面以决议予以任命，可以连选连任。

【疏】疏议曰：总裁连任之程序为”常务董事提名—董事会（或常务董事）选举—常务董事书面决议任命”。公司未设董事会，故”董事会选举”环节由常务董事以决议为之。连选连任不限届数。

第二十条之四【总裁任免】

【律】（a）总裁由常务董事决定任命或者决定解除任命。（但书条款，依据 2025 修正案新增：常务董事决议其提前离任或总裁本人决定提前离任的不受前述任期限制。因前述提前离任情形发生致使公司总裁缺位的，公司常务董事应当依据章程规定，在三十日内由决议任命新的公司总裁，任期自正式获任命时起至原任期结束时止。新的公司总裁就正式任命前由公司副总裁代理公司总裁职务；副总裁缺位的，由公司常务董事代理公司总裁职务。）

（b）全体股东确认，自 2024 年 1 月 23 日股东会授权常务董事行使”聘任经理”职权以来，该授权长期有效；（c）“总裁”对应《中华人民共和国公司法》所述之”经理”，任免程序符合授权及法律规定。

【疏】疏议曰：本条定总裁之任免权与过渡安排。任免权在常务董事；提前离任（常务董事决议或总裁本人决定）时，须三十日内任命新总裁；正式任命前由副总裁代理，副总裁缺位由常务董事代理。第（b）项确认 2024 年 1 月 23 日之授权长期有效；第（c）项明确总裁即《公司法》之”经理”，其任免程序符合法律。

【议】议曰：总裁之”聘任”依第十五条但书条款，系合伙身份准入评审机制流程；总裁之”解除任命”系合伙权益冻结及贡献清算机制流程。唯依第五十条之九、之十之例外程序签署特别劳动合同者不在此限。

第二十条之五【总裁权责】

【律】总裁对常务董事负责，行使下列职权：（一）根据常务董事书面决议签署总裁令；

（二）根据常务董事书面授权，负责公司战略的制定；（三）根据公司常务董事授权以及公司总经理书面指示，签发总裁令；（四）协助公司常务董事处理属于其分管的部分日常工作；（五）在公司常务董事缺位、身体健康状态欠佳时，依据常务董事授权代理委托书临时代行公司常务董事的全部或部分职权；（六）受公司常务董事委托，代理公司常务董事参加

特定活动；（七）监督公司总经理落实常务董事决议文件的情况；（八）依需要任免副总裁，并报常务董事备案；（九）公司常务董事书面临时授权处理的其他上述未列明事项。

（但书条款，依据 2025 修正案新增：本《宪制性章程》本条所述”聘任”……指合伙身份准入评审机制流程……所述”解聘”……指合伙权益冻结及贡献清算机制流程……）

【疏】疏议曰：本条列总裁职权九项，其架构为”令、策、代、监”四字：

一曰**令**——签署总裁令（依常务董事书面决议或授权，或依总经理书面指示），发布总裁令为公司意思表示之重要形式。依 CCIC-2026-001 号附件二之专项说明，原”总裁令”“司务院令”“高管委员会令”等命令类行文统一规范为”通令”，系由治理主体在充分协商达成合意并完成内部核准程序后，就重要事项向全体公司成员及合作机构公告周知之正式文件，其核心法律意涵为宣告合意、确认核准、公示周知。

二曰**策**——负责公司战略之制定（依常务董事书面授权）。

三曰**代**——常务董事缺位或健康欠佳时，依授权代理委托书临时代行常务董事之全部或部分职权；受委托参加特定活动。

四曰**监**——监督总经理落实常务董事决议文件之情况；任免副总裁并报常务董事备案。

【议】议曰：总裁签发总裁令（通令）之权限来源于常务董事之书面决议或授权，不得擅自发布。总裁代行常务董事职权期间，其行为之效力视同常务董事行为，但应以授权代理委托书之范围为限。

第二十条之六【总裁兼任】

【律】公司常务董事可兼任总裁。

【疏】疏议曰：总裁可由常务董事兼任，职务合一，权责集中。实际治理中，常务董事与总裁之兼任关系，使”决策—执行”链条更为直接。

第二十条之七【总裁履职失当的无效化与处置】

【律】公司总裁执行公司职务时，违反法律法规、规范性文件或本章程规定，给公司造成损失的，应承担赔偿责任。

【疏】疏议曰：本条定总裁之赔偿责任。总裁执行职务违法违章致公司损失者，应承担赔偿责任。此与第四十五条董监高民事责任之一般规定相衔接，为特别规定。赔偿责任之认定，依《公司法》关于董事、高级管理人员赔偿责任之规定。

第二十条之八【公司总裁特别董事会议列席权】

【律】公司总裁可列席特别董事会议、公司司务院会议。

【疏】疏议曰：总裁列席特别董事会议（第二十三条）与司务院会议（第二十四条之三），参与监督与建议，惟列席非出席，不参与表决。

第二十一条【高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会】

【律】公司设立高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会，由常务董事或董事会领导，其中由董事会领导的，董事长为高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会主席，否则公司常务董事为高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会主席；由常务董事（或董事长）提名任命（总）经理任副主席。常务董事或董事会可以决定或决议由总裁领导并担任、兼任或任命、指定、选举高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会主席。

【疏】疏议曰：本条设高合委之机构与领导体制。高合委受常务董事（或董事会）领导，其主席一般由常务董事担任，总经理任副主席；常务董事或董事会亦可以决定或决议由总裁领导并担任主席。公司未设董事会，故高合委由常务董事领导，常务董事任主席（或依决议由总裁担任）。高合委系公司高级治理之合议机关，兼具”高级管理人员委员会”之治理职能与”合伙权益高级治理委员会”之合伙权益职能。

第二十一条之二【高合委职权】【高合委主席职权】

【律】（本律文综合第二十一条之二正文、GHJY-20250726001号决议及GHJY-20250803001号补充决议之补充职权、行权限制条款，全文以备案作准文本为准。其要点如下：）高合委对常务董事（或董事会）或其决定或决议由总裁领导并担任、兼任、指定、选举的特定机构（包括但不限于总裁）负责，行使下列职权：（一）召集高合委会议（包括全体会议、临时会议和常务会议）；（二）向常务董事（董事会）通报、告知或报告工作；（三）执行常务董事（或董事会）的决议；（四）决定公司内部管理机构的设置；（五）决定聘任或者解聘公司总经理（本人需回避）；（六）决定公司总经理及总裁薪酬事项；（七）根据主席或副主席的提名决定聘任或者解聘财务负责人；（八）根据主席或副主席的提名决定聘任或者解聘法律委员会负责人；（九）根据主席或副主席的提名决定聘任或者解聘承接原行政职能的司务院下辖板块负责人；（十）根据主席或副主席的提名决定聘任或者解聘承接合伙人招募与初筛甄选职能的合伙人相关机构、机制、成员；（十一）根据主席或副主席的提名决定聘任或者解聘承接信息情报治理职能的合伙人成员；（十二）至（十六）提案并报请股东会决定各负责人薪酬事项；（十七）审批通过已由总经理制定的公司基本管理制度；（十八）签发高合委令；（十九）股东会或常务董事（董事长或委员会主席）临时或书面决议之方式委托的上述未列明且不属于股东会或董事会的职权；（二十）组织商议、讨论、制定、修改《贡献值计量办法》（作为基本合伙协议规则）的草案；（二十一）监督权益池分配合规性；（二十二）裁决贡献值纠纷（通过法律委员会下设合伙事务仲裁小组执行）；（二十三）监督合伙贡献值（CV值）计量合规性；（二十四）裁决权益池分配纠纷，通过法律委员会下设内部仲裁小组实现；（二十五）备案《合伙身份准入评审文件》，以此替代原”聘任”程序中之聘任文件。（行权限制条款：除非公司股东会依据《公司法》及本《宪制性公司章程》第七条、第五十条之九、第五十条之十等相关条款签署特别决议，禁止高合委实施下列行为：（1）设定包括但不限于：考勤、劳动绩效考核等劳动管理制度；（2）审批、备案包括但不限于工资单、社保缴纳事务材料相关的劳动管理材料。但是，本委员会可以实施下列行为：（1）备案、审查《合伙权益变更确认函》或同性质文件；（2）签署核准《合伙权益变更确认函》或同性质文件。）

【疏】疏议曰：本条为高合委职权之总清单，凡二十五项，其架构为四类：

其一，**会议执行类**（一至三）：召集会议、通报报告、执行决议。

其二，**人事机构类**（四至十一）：机构设置、总经理任免（本人回避）、各负责人任免之决定或提名。任免之”聘任”“解聘”依但书条款作合伙化解释。

其三，**薪酬提案类**（十二至十六）：各负责人薪酬事项之提案权，最终决定权在股东会或常务董事（依第十五条二十四至二十八项之裁决权）。

其四，**合伙权益类**（十七至二十五）：基本管理制度审批、签发高合委令（通令）、《贡献值计量办法》之组织制定、权益池分配之监督、贡献值纠纷与权益池分配纠纷之裁决（通过法律委员会下设仲裁小组）、CV值计量合规性监督、合伙身份准入评审文件之备案（替代原”聘任”文件）。

【议】议曰：行权限制条款为高合委之”负面清单”：除非股东会依第七条、第五十条之九、之十签署特别决议，高合委不得设定考勤、劳动绩效考核等劳动管理制度，不得审批备案工资单、社保缴纳材料等劳动管理材料。此系去雇佣化之刚性约束，确保高合委之治理活动限于合伙权益范畴。高合委可实施之行为限于合伙权益变更确认函之备案审查与签署核准。效力声明明定：本条款系对第二十一条第二款（职权条款）之具体实施规则，涉劳动管理权限边界之冲突，以本条目项下条款为准。

【问】问曰：高合委裁决贡献值纠纷之仲裁小组，其裁决之性质为何？

【答】答曰：系公司内部之民事争议解决机制，依《合伙权益争议解决治理细则》设立，通过法律委员会下设之合伙事务仲裁小组/内部仲裁小组执行。其裁决属内部自治裁决，不影响当事人依法律寻求司法救济之权利；裁决之执行，依公司治理机制与《民法典》关于民事协议之规定。

第二十一条之二之另文条款【总经理设置及中止、终止设置】【总经理任免权归属】

【律】（a）公司可依实际经营需要决议设总经理一名或中止、终止设立总经理职位。

（b）若决议设置总经理的，由常务董事通过高合委商非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议形式决定任命或者决定解除任命，并最终经公司总裁最终签署公司总裁令予以公布，始得履职或终止履职。总经理的任命必须由公司总裁同意后生效。（c）若决议中止、终止设立总经理职位的，该决议由常务董事书面作出，并将相关决议在公司微信公众平台予以公示并统一存档留档。（d）决议中止、终止设立总经理职位时，公司总裁相当于《中华人民共和国公司法》所述”经理”，并依法依规履行本《宪制性章程》载明的原由总经理履行的一切相应职权，并同时承担其所相应一切相应义务。（e）公司总裁在公司常务董事书面决议中止、终止设立总经理职位时，有权按照章程第二十一条之四行使原总经理行使的相应会议列席权。（f）公司总裁受托代行总经理职务之代行期间仍应履行相关的总经理监督职责。

【疏】疏议曰：本条为总经理制度之灵活安排。公司可设总经理，亦可中止、终止设立。设立时，其任免程序为”常务董事通过高合委商非董事合伙人代表委员会决定—总裁签署总裁令公布—总裁同意生效”三重程序；中止、终止时，由常务董事书面决议并公示存档。中

止、终止设立后，总裁即承继《公司法》“经理”之地位与职权。公司已于 20250826001 号决议停止设立总经理岗位，故现行状态为（d）项之适用状态。

【议】议曰：总经理设置与否系公司治理之策略选择，其决议程序依本条，不受第七条之劳动雇佣事务绝对禁止条款之影响——盖总经理之任免系合伙治理事务，非劳动雇佣事务。

第二十一条之三【总经理职权】

【律】总经理直接对总裁负责，行使下列职权：（一）协助总裁或受总裁指派、委托、指定主持公司生产经营管理工作；（二）组织实施常务董事、总裁的决议；（三）协助总裁或受总裁指派、委托、指定组织实施公司年度经营计划和投资方案；（四）协助总裁或受总裁指派、委托、指定拟订、制定、修订公司内部管理机构设置方案；（五）协助总裁或受总裁指派、委托、指定负责具体拟订公司基本管理制度（草案）；（六）协助总裁或受总裁指派、委托、指定制定公司具体规章；（七）提请聘任或者解聘公司财务负责人的提案草案、正式案，并请求总裁作出最终决定；（八）提请聘任或者解聘公司法律委员会负责人的提案草案、正式案，并请求总裁作出最终决定；（九）提请聘任或者解聘公司行政负责人的提案草案、正式案，并请求总裁作出最终决定；（十）承接合伙人招募与初筛甄选职能的合伙人相关机构、机制、成员的提案草案、正式案，并请求总裁作出最终决定；（十一）提请聘任或者解聘公司信息情报负责人的提案并请求总裁作出最终决定；（十二）决定聘任或者解聘除应由常务董事、总裁决定聘任或者解聘以外的负责管理人员；（十三）常务董事或总裁书面授予的其他职权。（对本条（三）至（十一）项，若总裁否决总经理提案，总经理有该提案的提案案文修正权、编辑修改权、再提案权等非根本性修订、提案、建议的各项权利。）

【疏】疏议曰：本条列总经理职权十三项，其定位为”总裁之辅佐、决议之执行”。总经理直接对总裁负责，其职权多为”协助、组织、实施、拟订、提请”，最终决定权在总裁或常务董事。总裁否决总经理提案时，总经理享有提案修正权、再提案权等程序性权利，此为对总经理意见之尊重与救济。

【议】议曰：本条所称总经理，系指在公司董事会（常务董事）以及总裁领导下，参与公司司务院活动和总揽公司具体经营之总经理。总经理之”聘任”“解聘”依但书条款作合伙化解释。公司现停止设立总经理岗位，本条于总裁代行总经理职权时（第二十一条之二另文条款（d）项）参照适用。

第二十一条之四【总经理列席权】

【律】总经理列席特别董事会议。

【疏】疏议曰：总经理可列席特别董事会议（第二十三条）。总裁依第二十一条之二另文条款（e）项，于中止、终止设立总经理职位时，承继此列席权。

第二十一条之五【高合委履职失当的无效化与处置】

【律】高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会及其成员执行公司职务时，违反法律法规、规范性文件或本章程规定，给公司造成损失的，应承担赔偿责任。

【疏】疏议曰：本条定高合委及其成员之赔偿责任，与第二十条之七（总裁）、第四十五条（董监高）之责任条款相并列，构成执行机构责任体系之闭环。高合委之决议违法违章致公司损失者，委员会及投赞成票之成员应依《公司法》关于董事责任之规定承担赔偿责任。# 卷九 监事与特别董事会议篇

篇首疏

疏议曰：监事者，公司之监察机关也，犹古之御史台。《唐律疏议》所载之弹劾纠举制度，御史掌之；今公司之监事，掌财务检查、行为监督、违法纠举、诉讼提起之权。唐制御史台”掌邦国刑宪典章之政令，以肃正朝列”，今监事之设，正所以”肃正”公司之治理也。特别董事会议者，监事质询建议之平台，犹唐制之”廷议”。故合为一篇。

第二十二條【監事】

【律】公司不设监事（会），设监事一人。

【疏】疏议曰：公司设监事一人，不设监事会。《公司法》规定，规模较小或者股东人数较少的有限责任公司，可以不设监事会，设一名监事，行使本法规定的监事职权。公司设监事一人，为监察机关之简化设置，然职权不减。

第二十二條之二【監事地位】

【律】公司监事系公司监察机构，依据《中华人民共和国公司法》和本章程行使职权。

【疏】疏议曰：本条明监事之地位为监察机构。监事与股东会、常务董事形成”权力—执行—监督”之三角结构：股东会议决、常务董事执行、监事监督。监事依据《公司法》和本章程独立行使监察职权，不受常务董事之干预。

第二十二條之三【監事任期】

【律】监事由股东会选举产生，监事任期每届三年，任期届满，连选可以连任。

【疏】疏议曰：监事由股东会选举产生，任期三年，连选可连任。监事之选举程序依股东会议规则；提名程序章程未明定，依股东会决议确定。

第二十二條之四【監事缺位履職程序】

【律】监事任期届满未及时改选，在改选出的监事就任前，原监事仍应当依照法律、行政法规和公司章程规定，履行监事职务。

【疏】疏议曰：本条定监事缺位时之过渡规则，与第十四条之七常务董事缺位规则同理：原监事继续履职至新任就任。

第二十二條之五【監事履職費用擔負】

【律】监事行使职权所必需的费用由公司承担。

【疏】疏议曰：监事履职费用由公司承担，为其独立行使监察职权之物质保障。第二十二條之八、之九重申此原则（聘请会计师事务所协助、行使职权所必需费用）。三处互文，足见章程对监事独立监察之重视。

第二十二條之六【监事任职资格的必要限制】

【律】董事、高级管理人员不得兼任监事。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，董事、高级管理人员不得兼任监事。盖监事之职在监督董事、高级管理人员，若任其兼任，则监督落空。公司常务董事、总裁、高合委成员等均不得兼任监事。

第二十二條之七【监事调查权】

【律】监事发现公司经营情况异常，可以进行调查。

【疏】疏议曰：监事之调查权为其监督权之基础。凡发现经营异常（财务异常、决策异常、重大风险），监事均可主动调查，必要时可依第二十二條之八聘请会计师事务所等协助。

第二十二條之八【监事调查协助】

【律】必要时，公司监事可以聘请会计师事务所等协助其工作，费用由公司承担。

【疏】疏议曰：监事可聘请会计师事务所等专业机构协助调查，费用由公司承担。此系监事监督之专业保障。依 GHJY-20251121001 号决议，“审计”术语统一解释为”审查+随机审核（签）联动机制”，故监事聘请会计师事务所之”审计”性质活动，亦按该决议之解释执行，即以内部审查为主、第三方随机审核为辅。

第二十二條之九【监事履职费用担负】

【律】公司监事行使职权所必需的费用，由公司承担。

【疏】疏议曰：与第二十二條之五同旨互文，皆明监事履职费用之公司负担原则。

第二十二條之十【监事职权】

【律】公司监事行使下列职权：（一）检查公司财务；（二）对董事、高级管理人员执行公司职务的行为进行监督；（三）对违反法律、行政法规、本章程或者股东会决议的董事、高级管理人员提出罢免的建议；（四）当董事、高级管理人员的行为损害公司的利益时，要求董事、高级管理人员予以纠正；（五）提议召开临时股东会会议；（六）在常务董事不履行《中华人民共和国公司法》规定的召集和主持股东会会议职责时召集和主持股东会会议；（七）向股东会会议提出提案；（八）依法对董事、高级管理人员提起诉讼；（九）与常务董事召开特别董事会议，对常务董事决议事项提出质询或者建议；（十）列席公司司务院全体会议、常务会议；（十一）对所列席的司务院全体会议、常务会议所议内容进行监督，经会议允许提出必要的质询或者建议。

【疏】疏议曰：本条列监事职权十一项，为《公司法》监事职权之章程化，兼采公司特别制度。其架构为五类：

其一，**财务检查类**（一）：检查公司财务。

其二，**行为监督类**（二、三、四）：监督董监高执行职务之行为；违法违章者提出罢免建议；损害公司利益者要求纠正。

其三，**会议参与类**（五、六、七、九、十、十一）：提议召开临时股东会；常务董事不履行召集职责时代行召集主持；向股东会提出提案；与常务董事召开特别董事会议提出质询建议；列席司务院会议并监督质询。

其四，**诉讼提起类**（八）：依法对董事、高级管理人员提起诉讼。

【议】议曰：监事职权之行使，应遵循《公司法》及章程之程序。监事列席司务院会议之监督权、质询建议权，与第二十四条之八”监事对公司司务院会议的特别监督权”相互印证。监事对常务董事决议事项之质询建议，通过特别董事会议（第二十三条）实现。监事决议之书面形式（如上轻简监察决字第 20260201001 号监事决议），为公司治理实践中之应用。

第二十三条【特别董事会议】【特别董事会议参会监事质询权】【特别董事会议参会监事建议权】

【律】监事在必要时，可提议与常务董事召开（临时性质的）特别董事会议，特别董事会议可以对常务董事决议事项提出质询或者建议。

【疏】疏议曰：本条设特别董事会议制度，为监事对常务董事之制衡机制。监事于必要时可提议召开特别董事会议，就常务董事决议事项提出质询或建议。此系监事监督之主动形式：非仅事后审查，亦可事中质询。

【议】议曰：特别董事会议之性质为临时会议，参会者为监事与常务董事。总裁可列席（第二十条之八），总经理可列席（第二十一条之四）。监事之质询建议不具有否决权，常务董事之决议仍依第十六条之书面决议程序作出，但监事之质询建议应记入会议记录。此制之设计，在监督与效率之间求平衡：监事可质疑而不可擅断，常务董事须回应而不可忽视。

卷十 司务院篇

篇首疏

疏议曰：司务院者，公司行政事务之总汇也。唐制，尚书省都省总领六部，谓之”政本之地”；今公司之司务院，承原行政职能之转型，掌日常事务之统筹、文书之管理、印章证照之保管、执行之督办。司务院会议则为最高权力机关之常设事务性决策辅助会议。凡司务院之构成、会议、监督、主席诸制，皆于此篇。

第二十四条【公司司务院】【公司司务院人员构成】【公司司务院主席职责】

【律】（a）公司设立司务院。司务院由司务院总长（由公司总裁或其委任、指派人员担任）、副总裁（如已设有）和公司各部门部长（副部长）之全体组成。司务院对总裁负责，履行下列职权：（一）总裁可以亲自或授权他人以公司司务院名义，签署、发布总裁令；

（二）总裁可以亲自签发命令，责成总经理负责组织实施常务董事、总裁的决议，总经理有权进一步指派他人负责具体实施领导、策划等工作；（三）司务院由总裁领导，处理非由股东会、常务董事处理的工作；（四）根据总裁授权，协助其处理特定工作；（五）协助做好公司战略的制定，并以其名义发布相关文件；（六）协助公司总裁处理属于其分管的部分日常工作；（七）监督公司总经理落实常务董事决议文件的情况；（八）公司总裁书面临时授权处理的其他上述未列明事项。（b）司务院主席作为公司行政事务的主要负责人，履行以下职责：（1）核心行政职责：负责监督公司章程及股东会、常务董事决议的执行情况，协调公司内部各职能部门的工作衔接，确保公司日常运营的顺畅高效；（2）文书管理职责：组织公司重要文件的起草、审核、归档工作，负责股东会、常务董事会议材料的准备与会议记录的整理备案；（3）事务协调职责：统筹公司印章管理、证照办理、档案保管等行政事务，协调公司与外部机构的非业务性往来；（4）执行督办职责：根据本章程规定或常务董事授权，责成相关机构执行具体工作任务，跟踪任务完成情况并向常务董事报告；

（5）制度建设职责：组织拟定公司行政管理制度，经高合委审议后报常务董事批准实施；

（6）其他职责：完成常务董事交办的其他非决策性行政事务。（c）司务院主席不得行使属于股东会、常务董事、高合委的决策性职权（兼任/委托代行前述职务的除外），不得干预公司经营决策事项。

【疏】疏议曰：本条设司务院之机构、职权与主席职责，其要义有三：

一曰**机构转型**。司务院系原行政职能之承接机构，依 CCIC-2026-001 号阐释函，原”行政部”适配为”司务院”，其职能为日常事务统筹、证照管理等。司务院成员为司务院总长（总裁或其委任指派人员）、副总裁（如有）、各部门部长副部长之全体——此处”部门”依术语解释规则应理解为”机构、机制”。

二曰**职权执行性**。司务院之职权限于执行、协助、监督之范畴，对总裁负责：签署发布总裁令（依总裁授权）、组织实施决议、处理非股东会常务董事处理之工作、协助战略制定与文件发布、督办决议落实。

三曰**主席限权**。司务院主席（司务院总长）之职责为行政事务之统筹（监督执行、文书管理、事务协调、执行督办、制度建设），且第（c）项明定：不得行使股东会、常务董事、高合委之决策性职权，不得干预经营决策事项（兼任或委托代行除外）。此系”行政与决策分离”之宪制安排。

【议】议曰：司务院”以公司司务院名义签署、发布总裁令”，其对外文件之效力，依类外交体系解释（上轻简董决释附字第 20250912001-001 号）之效力判定原则确定：凡创设权利义务之文件具拘束力，凡宣示性文件依其性质定之。司务院制度建设中”公司行政管理制度”之拟定，经高合委审议后报常务董事批准实施，此”拟定—审议—批准”之程序，与第七条之八常务委员会议事规则之”议定—核准—备案”同理。

第二十四条之二【公司司务院会议】

【律】公司司务院根据需要，设立司务院全体会议以及常务会议。

【疏】疏议曰：司务院会议分全体会议与常务会议两级，各司其职。全体会议范围广，常务会议范围窄而频密（频率见第二十四条之五）。

第二十四条之三【公司司务院会议组成人员】

【律】公司司务院会议由下列人员组成：第1项公司司务院会议主席（一般为总裁）；第2项公司常务董事、非常务董事（如有）；第3项公司（总）经理；第4项公司其他高级管理人员（各部长、副部长）；第5项其他公司司务院会议的列席人员。

【疏】疏议曰：司务院会议之组成，涵盖总裁（主席）、常务董事、总经理、各机构负责人及列席人员，为公司执行体系之联席会议。监事有权列席（第二十四条之九），总裁有权列席特别董事会议（第二十条之八）——各会议间之列席关系，构成公司会议体系之网络。

第二十四条之四【公司司务院会议需召开的情形】

【律】在公司股东会、董事会（如有）休会期间，遇有常务性、临时性的或紧急事务需召集会议进行表决、决议但不便召开股东会时，或者有1/3以上的公司司务院会议应参会人员提议召开临时公司司务院会议的情形发生之时，由公司司务院会议成员讨论、表决并以公司司务院会议名义对外发表书面文件（包括数字电传的书面文件）加以决定，事后报股东会备案。

【疏】疏议曰：本条定司务院会议之召开情形与决议程序。其召开条件为”股东会、董事会休会期间+常务性/临时性/紧急事务+不便召开股东会”或”1/3以上应参会人员提议”。其决议程序为”讨论—表决—以司务院会议名义发表书面文件（含数字电传）—事后报股东会备案”。此与第七条之七常务委员会决议程序（报股东会核准备案方为最终生效）相呼应，惟司务院会议之备案程序为”事后报备”，其决议效力于作出时即生，报备系监督之形式。

【议】议曰：司务院会议决议不得超越其职权范围（第二十四条（c）项：不得行使决策性职权），不得涉股东会法定专属职权（第七条之五（一））与劳动雇佣事务（第七条之六）。凡超越权限之决议，依第十八条、第十八条之二之规定无效或可撤销。

第二十四条之五【公司司务院会议需召开的频率】

【律】公司司务院全体会议每六个月召开一次；司务院常务会议每两个月召开一次。

【疏】疏议曰：全体会议每半年一次，常务会议每两月一次。频率之设，务使执行体系之沟通协调常态化。

第二十四条之六【公司司务院会议的紧急召开】

【律】遇有紧急情形或其他必要情况，经公司司务院会议主席同意，可以临时加开会议，公司司务院会议主席可以在应当参会人员召集完全之时起立即召开相关的公司司务院会议。

【疏】疏议曰：紧急情形下可临时加开会议，且无通知时限之限制，参会人员召集完毕即可召开。与第九条之三（c）项临时股东会之规则同理。

第二十四条之七【公司司务院会议的地位】

【律】公司司务院会议为公司最高权力机关的常设事务性决策辅助会议。公司司务院会议对公司常务董事（总裁）负责，受常务董事、监事的直接监督，同时受股东会间接监督。

【疏】疏议曰：本条明司务院会议之地位：最高权力机关（股东会）之”常设事务性决策辅助会议”，其定位为”辅助”而非”代行”。监督体系为双重监督：常务董事、监事直接监督，股东会间接监督。

第二十四条之八【监事对公司司务院会议的特别监督权】

【律】监事有权就公司司务院会议的召集、表决程序、决议内容加以监督，有权在会上就上述事项对公司司务院会议主席提出质询、建议。

【疏】疏议曰：监事对司务院会议之监督权，涵盖召集、程序、内容三方面，并可于会上对主席质询建议。此与第二十二条之十（十）（十一）项之列席监督权相互印证，为监事监督体系之重要环节。

第二十四条之九【监事的公司司务院会议列席权】

【律】监事有权列席公司司务院会议。

【疏】疏议曰：监事列席司务院会议为实现第二十四条之八监督权之程序保障。

第二十四条之十【公司司务院会议每届时间长度】

【律】公司司务院会议每届三年，公司司务院会议每届时间与常务董事、总裁、（总）经理任期相同；在股东会、董事会休会期间履行股东会、常务董事（或公司董事会）、总裁书面授予的职权。

【疏】疏议曰：司务院会议每届三年，与常务董事、总裁、总经理之任期同步。休会期间，可依书面授予行使相应职权——此”授予”须为书面形式，且不得逾越权限边界。

第二十四条之十一【公司司务院秘密会议】

【律】为了维护公司利益，公司司务院会议主席认为确有必要的，可以组织召开公司司务院秘密会议。

【疏】疏议曰：秘密会议为维护公司利益之特别安排，其召开权在司务院会议主席。秘密会议之记录、决议，依《档案保密治理细则》管理，涉密人员负保密义务（章程第五十六条之保密义务）。

第二十四条之十二【公司司务院会议主席】

【律】公司司务院会议主席可由公司常务董事（总裁）兼任，或由其提名后等额选举产生；必要时可以差额选举。

【疏】疏议曰：司务院会议主席可由常务董事（总裁）兼任，亦可提名后等额选举；必要时差额选举。主席人选之产生，兼顾兼职之便利与选举之民主。

第二十四条之十三【公司司务院会议主席任期】

【律】公司司务院会议主席每届任期三年，任期届满连选可以连任。（但书条款，依据2025修正案新增：公司总裁决议其提前离任或司务院主席本人决定提前离任的不受前述任期限制。因前述提前离任情形发生致使司务院主席缺位的，公司总裁应当依据章程规定，在三十日内由决议任命新的司务院主席，任期自正式获任命时起至原任期结束时止。新的司务院主席就正式任命前由公司总裁代理司务院主席职务。）

【疏】疏议曰：司务院主席任期三年，连选可连任；提前离任（总裁决议或本人决定）时，三十日内任命新主席，正式任命前由总裁代理。其过渡规则与第二十条之四总裁缺位之处理同理。# 卷十一 合伙人会议篇

篇首疏

疏议曰：非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议者，全体合伙人之代表机关也，犹古之“乡校”、今之“议会”之庶民代表部分。公司既行全员合伙制，合伙人乃公司事业之主体，其权益之保障、意见之表达，不可无机关以承载。故设非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议，承接原职工代表大会之职能而转型合伙化，为合伙人共同利益之议事平台。凡其组成、职权、责任、自治诸制，皆于此篇。

第二十五条【非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议】

【律】公司设立非董事合伙人代表委员会暨非董事合伙人会议（亦可简称合伙人会议，下同），行使原章程、体制中由职工代表大会行使的、且现适配合伙制特性的职权。具体包括以下事项：（壹）审议通过《合伙权益分配细则》（草案）、《贡献值计量规则》（草案）等涉及合伙人共同利益的制度；（贰）选举本机构之委员会主席及代表委员（合伙人）；（叁）其他涉及非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议切身利益且依法依规不属于公司股东会、常务董事（董事会）职权的事项。（b）【委员会行权依据】由全体公司合伙人选举的代表参加；（c）【非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议主席产生】非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议主席由委员会内部选举产生；（d）【内部自治规则】本非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议的选举、提案、决议、投票、执行及监督办法由委员会内部自行制定。（e）【内部自治规则报常务董事备案制度】本非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议的选举、提案、决议、投票、执行及监督办法需报常务董事备案。

【疏】疏议曰：本条设非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议（简称合伙人会议），为全员合伙制之代表性机构，其要义有四：

一曰**职能承继**。合伙人会议”行使原章程、体制中由职工代表大会行使的、且现适配合伙制特性的职权”。此系去雇佣化转型之关键衔接：职工代表大会之职能并未消灭，而是转型为合伙人会议之职能，由全体合伙人选举之代表行使。

二曰**职权三事**。其一，审议通过涉及合伙人共同利益之制度草案（《合伙权益分配细则》《贡献值计量规则》等）；其二，选举本机构主席及代表委员；其三，其他关涉合伙人切身利益且不属于股东会、常务董事职权之事项。此第三项之”且”字，划定合伙人会议与股东会、常务董事之权力边界：凡属股东会或常务董事职权者，合伙人会议不得染指。

三曰**代表产生**。由全体公司合伙人选举之代表参加，体现代表制之民主基础。

四曰**自治备案**。内部之选举、提案、决议、投票、执行及监督办法由委员会内部自行制定，报常务董事备案。此系”内部自治+外部备案”之双重机制：自治保其独立，备案受其监督。

【议】议曰：第七条附注所称”民事合伙人代表的委托任命和委托免除决议，应当同时有非董事合伙人代表委员会或相当于该机构机制对于候选特定人员的非否决性决议的决议案，股东会决议方为有效”，即本条机构在董监选任中之参与机制：股东会选举董监涉及合伙人代表时，须有合伙人会议对候选人之非否决性决议，方为有效。此为股东会与合伙人会议之联动条款。

议曰：合伙人会议之表决权分配、议事规则，依内部自治规则执行；章程标*之会议条款（第九条、第九条之三、第十条之四至之七等），依宗旨注之规定同样适用于合伙人会议。

第二十五条之二【非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议责任机制】

【律】非董事合伙人代表委员会对全体项目合伙人负责，并直接向公司监事（监事（会），如有）通报、告知或报告工作，具体包括下列事项：（壹）合伙权益分配方案的执行情况；（贰）贡献值（CV 值）评估争议的共性问题；（叁）合伙协议履行中的系统性风险。

【疏】疏议曰：本条定合伙人会议之责任机制：对全体项目合伙人负责，向公司监事报告工作。报告事项三类：合伙权益分配方案之执行情况、CV 值评估争议之共性问题、合伙协议履行之系统性风险。此系合伙人权益保障之信息通道：合伙人会议向监事报告，监事监督之，形成”合伙人—合伙人会议—监事”之监督链条。

【议】议曰：合伙人会议向监事报告而非向常务董事报告，其设计之妙在于：监事系独立于执行体系之监察机关（第二十二條之二），合伙人权益问题之报告径达监事，可避免执行体系之自我消化，保障报告之真实性与问题之解决。

第二十五条之三【非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议执行职务不受非法违章干涉】【非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议领导职务任职不能的情形】

【律】非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议执行职务不受其他本公司机构非法、违章干涉；公司股东、董事、监事不得担任非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议主席或领导职务。

【疏】疏议曰：本条定合伙人会议之独立性：其一，执行职务不受其他机构非法违章干涉——合法依章之监督（如常务董事备案、监事报告）不在此限；其二，公司股东、董事、监事不得担任其主席或领导职务——此系”利害关系回避”之刚性规则，确保合伙人会议之领导层纯由非董事合伙人担任，独立于股权治理体系。

【议】议曰：“不得担任主席或领导职务”之主体为股东、董事、监事。合伙人中之非董事、非监事者，可担任主席或领导职务。此制确保合伙人会议系”合伙人自己的会议”，而非股东会、执行机构之附庸。

第二十五条之四【执行职务不得干预公司对外经营活动中涉股东会及常务董事法定职权原则】

【律】非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议不得干预公司对外经营活动中涉及股东会及常务董事的法定职权。

【疏】疏议曰：本条为权力边界之反向划定：合伙人会议不得干预股东会及常务董事之法定职权。此与第二十五条（叁）项”且依法依规不属于公司股东会、常务董事（董事会）职权的事项”之表述互为表里，共同划定合伙人会议职权之”消极边界”。

第二十五条之五【非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议建议权】

【律】非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议可依法依规以过半数的书面决议方式向公司常务董事提出建议性提案，但是公司章程或非董事合伙人代表委员会内部涉及选举、提案、决议、投票、执行及监督办法的文件另有更高比例要求的不在此限。

【疏】疏议曰：本条赋予合伙人会议之建议权：以过半数书面决议向常务董事提出建议性提案。建议性提案不具强制约束力，但常务董事应予重视；内部规则另有更高比例要求者，从其规定。此系合伙人意见进入执行体系之正式通道。

卷十二 法定代表人篇

篇首疏

疏议曰：法定代表人者，公司法人意思之对外代表也，犹古之“行人”“使臣”，掌国书之奉持、邦交之往还。公司为法人，其意思之表示、文书之签署、诉讼之进行，皆赖法定代表人。唐制，使臣奉使须持节杖，受命而行，不得越权；今公司之法定代表人，其名章之保管、签字之行使，皆有审签程序之约束，不得擅行。凡法定代表人之人选、登记、地位、名章、签字、越权诸制，皆于此篇。

第二十六条【公司法定代表人】

【律】公司的法定代表人由股东会选举的董事（代表公司执行事务的董事）担任。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，公司的法定代表人按照公司章程的规定，由代表公司执行公司事务的董事或者经理担任。公司设常务董事一名（第十四条），故法定代表人由股东会选举之常务董事担任。法定代表人之变更，依《公司法》及登记规定办理变更登记。

第二十六条之二【公司法定代表人的工商行政登记制度】

【律】本公司的法定代表人以最终经工商行政登记确认并公示的人员为准。

【疏】疏议曰：法定代表人之认定以工商登记公示为准。登记公示具有公信力：第三人信赖登记而与公司交易者，其信赖受保护；公司内部之另行安排，不得对抗善意第三人。

第二十六条之三【公司法定代表人的地位】

【律】公司法定代表人系公司法人代表，对外代表公司法人履行必须由公司法人名义履行的法定职责。

【疏】疏议曰：法定代表人之行为，于其职权范围内视同公司行为（《民法典》第六十一条：依照法律或者法人章程的规定，代表法人从事民事活动的负责人，为法人的法定代表人。法定代表人以法人名义从事的民事活动，其法律后果由法人承受）。法定代表人须以公司名义履行法定职责，如签署登记文件、诉讼文书等。

第二十六条之四【公司法定代表人的名章管理】

【律】公司对于其法定代表人的名章保管、名章使用实行事前审批、过程监督、事后查验并备案全流程管理制度。对于未经上述流程且无法律强制性规定的，公司法定代表人的签字行为，公司股东会有权依法认定其无效；对于其签字违背公司真实意思表示的本公司法定代表人的签字行为，除非法律有相反规定，公司股东会有权决议撤销；对于上述事项的具体措施，由公司《关于印章管理的若干规定》等文件规定之。

【疏】疏议曰：本条定法定代表人名章之全流程管理：事前审签、过程监督、事后查验备案。未经流程之签字（无法律强制性规定者），股东会有权认定无效；违背公司真实意思表示之签字，股东会有权决议撤销。具体措施依《关于印章管理的若干规定》执行。

【议】议曰：本条与第二十六条之五（签字权管理）、之六（越权签劳动合同）构成法定代表人行为约束之完整体系：名章管理管”章”，签字管理管”签”，越权处理管”责”。股东会之认定无效权与撤销权，系对法定代表人行为之内部矫正机制，其行使以不损害善意第三人利益为限。

第二十六条之五【公司法定代表人的签字权管理】

【律】公司对于其法定代表人的签字行为实行事前审批、过程监督、事后查验并备案签字全流程管理制度。对于未经上述流程且无法律强制性规定的公司法定代表人本人的（随意性）签字行为，公司股东会有权认定其无效、予以撤销；对于经证明违背公司真实意思表示的公司法定代表人的签字行为，除非法律有相反规定，公司股东会有权决议撤销。

【疏】疏议曰：本条与第二十六条之四同旨，惟对象由”名章”扩及”签字行为”本身。法定代表人之随意性签字（未经审签流程）与违背真实意思之签字，股东会分别享有认定无效与决议撤销之权。

第二十六条之六【公司法定代表人超越公司法及股东会授权随意签字给公司造成损失的处理】

【律】公司法定代表人超越公司法规定及股东会授权随意行使劳动合同签署权的情形发生时，应当按照以下情形处理：（a）本公司所有关于劳动合同的首次签订及续签事项均属需股东会决议，讨论是否同意通过签署或予以否决的决议事项，且经全体股东一致同意，方可视为通过。（b）未经股东会专项会议讨论并经股东会会议讨论后一致通过者，视为公司对该决议项所列内容的所签的合同的效力不予认可，否决该合同代表公司集体一致意志的意思表示。（c）本公司法定代表人即担任法定代表人的有权人员，有法定和基于本章程的章定义务，向所有需签署上述合同的合同相对人在签署合同之前审慎郑重且严正地陈明上述规定，并提请相关人员注意以上事项。（d）违反本章程签署的上述劳动合同，其效力公司不予认可，公司有权请求人民法院依法依据合同签订时的情形以及合同条款的具体内容以及与公司真实意思相表示出入的情况，适用民法典有关合同意思表示存在包括但不限于：（1）虚假陈述；（2）欺诈；（3）胁迫；（4）乘人之危；（5）显失公平；（6）其他依法可对前述合同予以撤销的法定情形的条款，在法定时限内请求人民法院对该合同内容予以撤销。

（e）股东会的上述程序可以一文一议，也可以多文一议。（f）全体股东一致同意并约定，针对上述事项的临时股东会会议，最早可在全体应到会股东依法召集完成之时起立即召开。

（g）以上各条目条款的限定，原则上仅适用于劳动合同，对于劳务合同以及民法典规定的其他类型的民事合同不适用上述限定，但全体股东通过股东会另有决议的除外。（h）针对上述本条条款之规定，股东为机构或者法人组织的，可由其法定代表人或其机构包括法定代表人的部分股东作为股东代表参与股东会，其意志视为法人机构股东的集体意志。

【疏】疏议曰：本条为法定代表人越权签劳动合同之处理规则，为第五十条之九、之十在法定代表人层面之具体化，其制度逻辑为”程序前置、效力否定、司法救济”三层：

一曰**程序前置**（a、b、c）：劳动合同之首次签订及续签，均须经股东会决议且全体股东一致同意方为通过；未经此程序者，公司不予认可，且其否决系公司集体一致意志之表示。法定代表人负有法定与章定义务，须于签署前向合同相对人陈明此规定。

二曰**效力否定**（d）：违反章程签署之劳动合同，公司不予认可，并有权请求人民法院依《民法典》关于意思表示瑕疵（虚假陈述、欺诈、胁迫、乘人之危、显失公平及其他法定情形）之规定，于法定时限内撤销该合同。

三曰**程序灵活**（e、f）：股东会程序可一文一议或多文一议；临时股东会可于全体应到会股东召集完成之时立即召开。

【议】议曰：（g）项之限定至为重要：本条之严格程序仅适用于劳动合同；劳务合同及《民法典》其他民事合同不适用，但股东会另有决议者除外。此系“特别劳动雇佣为例外”之制度逻辑：劳动合同之签署为最严格之程序，民事合同依一般程序。第二十六条之八与此条内容大同小异（惟法律依据表述为“民法典”而本条为“民法”，文字略有出入），两处并存系章程汇编之历史痕迹，依第五十八条（肆）项，章程之附件、附注、子条款、脚注均为章程不可分割之部分，两处效力相同，适用时以作准文本为准。

第二十六条之七【公司法定代表人超越公司法及公司股东会授权随意行使职权给公司造成损失的处理】

【律】法定代表人因执行职务造成他人损害的，由公司承担民事责任。公司承担民事责任后，依照法律或者公司章程的规定，本公司可以向有过错的法定代表人或向造成损失的第三人追偿，要求其承担民事责任。

【疏】疏议曰：本条定法定代表人执行职务致害之责任承担。对外，由公司承担民事责任（《民法典》第六十二条第一款：法定代表人因执行职务造成他人损害的，由法人承担民事责任）；对内，公司承担责任后可向有过错之法定代表人或造成损失之第三人追偿。

第二十六条之八【公司法定代表人超越公司法及公司股东会授权随意行使劳动合同签署权的处理】

【律】（本律文与第二十六条之六内容基本一致，惟依《民法典》表述及条款序次略有调整，全文以备案作准文本为准。其要点为：劳动合同之首次签订及续签须经股东会全体股东一致同意；未经程序之签署，公司不予认可并可否决；法定代表人负有向合同相对人陈明规定之义务；违反章程签署之合同，公司有权请求法院依民法典意思表示瑕疵条款撤销；股东会程序可一文一议或多文一议；临时股东会可立即召开；限定原则上仅适用于劳动合同；法人股东可由其代表参与股东会。）

【疏】疏议曰：本条与第二十六条之六内容重复，系章程历次修正汇编之结果。依第五十八条（肆）项，章程之各子条款均为章程不可分割之部分，与正文具有同等法律效力。两处并存不损其效力，适用时依作准文本之文字为准。疏议参照第二十六条之六。

第二十六条之九【法定代表人签署合伙协议的义务】

【律】法定代表人签署《合伙权益确认书》及其他涉及合伙、合作事项的协议/合同时需：

（1）审查涉合伙、合作协议/合同事务的各条款与本章程（含各修正案）以及合伙相关在先制度、协议、约定的相符性、相容性；（2）原则上应声明拒绝签署含劳动雇佣条款的文件或对相关文件相应条款予以保留；但是获得或事先获得股东会依据章程正文及 20241018 修正案及本次修正案中包括但不限于第五十条之九、本修正案五十条之十等各条款相关程序的特别批准的生效决议文件的情形发生的不在此限。

【疏】疏议曰：本条定法定代表人签署合伙协议之审查义务与拒绝义务，为去雇佣化之最后防线，其义有二：

一曰**审查义务**（1）：签署《合伙权益确认书》及其他涉合伙合作协议/合同前，须审查各条款与本章程（含修正案）及合伙相关在先制度、协议、约定之相符性、相容性。此系合宪性审查在签署环节之落实。

二曰**拒绝义务**（2）：原则上应声明拒绝签署含劳动雇佣条款之文件，或对相关条款予以保留；唯获股东会依第五十条之九、之十等程序特别批准之生效决议文件者，不在此限。

【议】议曰：本条第（2）项之”原则上拒绝+例外批准”结构，与第五十条之十”原则上禁止+例外许可”之结构完全一致，两者互为表里：法定代表人不得擅自签署涉劳动雇佣条款之文件，股东会之特别批准系唯一例外通道。法定代表人违反本条之签署行为，依第二十六条之六、之八之规则处理。# 卷十三 股东进入与退出篇

篇首疏

疏议曰：股东之进入与退出，公司股权结构之变动也。唐制，户籍之编审、丁口之增减，皆有常法；今公司股东之进退，亦须循章而行。进入有程序，退出有规制；当然退出者依法律事由，除名退出者依消极行为。凡股东进入之方式、退出之情形、除名之程序、创始人之保护诸制，皆于此篇。

第二十七条【股东进入】

【律】依照公司发展实际需要，拟引入股东时，须经常务董事本人向股东会提交书面意见，经股东会决议后由常务董事通知新股东；而后由原股东与新股东召开临时股东会决定新股东以原股东同比例稀释而增资扩股或转定一个或多个股东对新股东进行（定向或非定向的）股权转让的方式或其他全体股东书面约定的其他合理方式进入。

【疏】疏议曰：本条定股东进入之程序：常务董事提交书面意见—股东会决议—常务董事通知新股东—临时股东会决定进入方式。进入方式有三：增资扩股（原股东同比例稀释）、股权转让（定向或非定向）、其他全体股东书面约定之合理方式。

【议】议曰：新股东进入后，其表决权依第十一条之二计算；依第十一条之六，增资扩股时公司须与创始股东及新股东签订投票权协议。新股东之”股东资格”须登记于股东名册（第六条）并签发出资证明书（第六条之二）。

第二十七条之二【情况特殊或紧急情形下的股东进入程序】

【律】情况特殊或紧急，确实不便召开临时股东会的，或非立即就相关事项召开相关会议而做出决定可能使公司遭受重大损失的，可以由公司司务院会议主席（常务董事或经授权后的公司总裁）决定立即召开公司司务院临时会议讨论决定，并通过书面决议，并于事后报股东会追认并予以备案。

【疏】疏议曰：本条为特殊紧急情形下股东进入之简易程序：司务院会议主席决定召开司务院临时会议—讨论决定—书面决议—事后报股东会追认备案。其适用前提为”不便召开临时股东会”或”不立即决定将致重大损失”。事后追认备案为效力要件：股东会追认者，决议终局有效；不予追认者，依第二十七条之三处理。

第二十七条之三【新股东并未或尚未履行股东义务且股东会事后拒绝追认或予以拒否情形的处置】

【律】如新股东并未或尚未履行股东义务，同时股东会事后拒绝对于因新股东加入事项予以追认或决定表示对上述事项予以拒否的情形发生的，新股东自始不具有公司股东资格。

【疏】疏议曰：本条定追认拒绝之法律后果：股东会拒绝追认或拒否者，新股东自始不具有股东资格。其适用条件为”新股东并未或尚未履行股东义务”——若新股东已实际履行出资等义务，则宜依不当得利等规则返还，而非径行否定资格。

【议】议曰：“自始不具有股东资格”系溯及否定：新股东之股东资格自始不存在，其已为之行为（如参与表决）不具股东效力。此系对越权引入之矫正机制。

第二十七条之四【进入方式】

【律】股东进入可以采取以下方式进行：第1项增资扩股进入；第2项股权转让进入；第3项其他约定方式。

【疏】疏议曰：本条重申股东进入之三种方式，与第二十七条互证。

第二十七条之五【本公司合伙人入伙方式参照适用】

【律】本公司股东会引入内外合伙人成为股东的，适用第二十七条之四条款。

【疏】疏议曰：本条为合伙人入伙与股东进入之衔接：股东会引入内外合伙人成为股东者，适用股东进入方式之规定。此系”合伙人可成为股东”之通道，与第七条之九（合伙人可当选董监）共同构成合伙人深度参与公司治理之制度路径。

第二十八条【股东退出】

【律】除创始人股东外，其他股东符合本章程退出条件的，可以退出。

【疏】疏议曰：本条定股东退出之总原则：创始人股东（孙雨钧）不适用退出条款，其他股东符合条件者可退出。创始人股东之”不可退出”系控制权保障之基石。

第二十八条之二【当然退出】

【律】股东发生如下情形之一的，公司以原购价格作为回购其所持有的股权并不再发放其下一年度红利，但应当发放截至其被解除股东资格之时届至之时应享有的当年红利份额：第1项作为自然人的股东丧失劳动能力的；第2项作为自然人的股东死亡的；第3项作为自然人的股东被法院依法宣告死亡且未被依法撤销的；第4项作为自然人的股东依法被宣告失踪且未被依法撤销的；第5项作为自然人的股东依法被宣告下落不明且未被依法撤销的；第6项作为股东的法人或其他组织被责令关闭的；第7项作为股东的法人或其他组织被撤销的；第8项作为股东的法人或其他组织被依法宣告破产的。

【疏】疏议曰：本条列当然退出之八种情形：自然人股东之丧失劳动能力、死亡、宣告死亡、宣告失踪、宣告下落不明；法人股东之责令关闭、撤销、宣告破产。其法律后果为：公司以原购价格回购股权，不再发放下一年度红利，但应发放截至被解除股东资格时之当年红利份额。

【议】议曰：“原购价格”即股东取得股权时之价格。“丧失劳动能力”之认定，依相关法律规定及劳动能力鉴定结论。自然人股东死亡之股权处置，另依第二十九条之十四至之十八之特别规定。

第二十八条之三【股东主动退出情形下的除名退出】

【律】股东因故或因个人原因主动于成为本公司股东未满10年的情形下，请求公司对其做股东除名处理的，公司有权与经无上述股东参与的临时股东会决议，无条件取消因故或因个人原因主动于成为本公司股东未满10年情形下请求公司对其做股东除名处理的上述股东的股东身份，将其除名并无偿收回其股权。在上述情形下，公司不再发放其当年红利。

【疏】疏议曰：本条为股东主动退出之惩罚性规则：成为股东未满10年即主动请求除名者，公司有权经“无该股东参与之临时股东会”决议，无条件取消其股东身份并无偿收回股权，不发放当年红利。其立法目的在防止短期投机入股——股东既入伙，应共担长期风险，未满十年而求去者，不得全身而退。

【议】议曰：本条之“除名”系主动退出之惩罚形态，与第二十八条之四之“非主动退出”（因消极行为被除名）不同。前者系股东主动请求，后者系股东行为招致。两者股权处理均为无偿收回，但程序有别：本条须无该股东参与之临时股东会决议；次条按（a）至（h）项之特别程序。

第二十八条之四【股东因特定消极行为非主动退出情形下的除名退出】

【律】（a）股东有下列情形之一的，股东会可决议将该股东除名，解除上述股东的股东身份，将其除名并无偿（以零元）收回其股权；在上述情形下，公司不再发放其当年红利：第1项股东违反本公司章程第五十条同业禁止义务，经公司书面提醒后仍不改正的；第2项股东严重违反公司制度（包括但不限于公司章程细则、公司章程细则实施条例等文件），且经公司五次书面提醒而拒不改正，或因该行为给公司造成重大、特别重大损失（损失金额超过上一年度公司净利润10%）的；第3项股东严重违背对公司的忠实义务（如挪用公司资

金、擅自披露公司商业秘密），给公司造成特别重大损害的；第4项股东严重违背对公司的勤勉义务（如故意拖延核心业务决策），给公司造成特别重大损害的；第5项股东因个人行为受到刑事处罚（过失犯罪且未给公司造成损害的除外），但公司股东会依据《中华人民共和国公司法》决议保留其股东身份的情形除外。（b）创始人股东除名的实质生效条件：为维护公司稳定性，若涉及创始人股东孙雨钧本人的除名决议，针对本条（a）项第5项“股东因个人行为受到刑事处罚”的除名决议，需同时满足以下条件：①经代表全体股东97.5%（不含本数）以上表决权的股东通过；②包含创始人股东孙雨钧本人的书面同意意见（或其预先指定代理人提交的《同意函》）。（c）因本条（a）项第5项拟被除名的股东，不得参与本事项的表决（包括投票、参与讨论、计票），需全程回避；（d）与该股东存在关联关系（包括但不限于近亲属、一致行动人、关联企业）的其他股东，需主动回避表决，回避后剩余股东的表决权总额为”97.5%“比例的基数，但其本人系创始人股东，且其回避确将导致公司不能做出有效决议的，得豁免回避。（e）除名决议生效与执行：除名决议自全体股东盖章并由法定代表人签字且创始人《同意函》提交完毕之日起生效。（f）公司需在决议生效后10个工作日内办理股权注销手续，并向公司登记机关报备，被除名股东不得就注销行为提出异议。（g）过失犯罪的例外情形：股东因过失犯罪（如交通肇事罪、过失损坏财物罪）受到刑事处罚，且未给公司造成损害的，经股东会过半数表决权同意，可不予除名，仅暂停其股东权利（包括表决权、分红权）6个月，暂停期满后恢复。（h）创始人回避表决与同意票的衔接规则：①若拟被除名股东为创始人股东孙雨钧，其本人及预先指定的代理人，均不得参与本事项的表决（包括投票、发言、参与计票），需全程回避，避免干预其他股东表决过程；②回避表决不当然免除”创始人同意票“义务（但依法被剥夺政治权利终身的不在此限）：创始人需在股东会决议作出前，单独向公司司务院提交书面《除名事项同意函》，明确表示是否同意除名自己；若创始人因丧失人身自由无法直接出具，其指定的代理人仅有权”代为提交《同意函》“，不得参与表决；③若创始人未提交《除名事项同意函》，或函件明确载明”不同意“，即使其他股东所持表决权比例达到97.5%，本次除名决议仍不生效；④创始人因丧失民事行为能力无法出具《同意函》的，由其法定监护人代为出具；⑤前述法定监护人代为出具不免除”97.5%表决权+法定监护人同意“的双重条件。

【疏】疏议曰：本条为股东除名制度之核心条款，其制度设计之周密，可拟于《唐律疏议》中”十恶“之重典——严重悖逆者，除其名、收其产，以正纲纪。其架构为四层：

一曰**除名事由**（a项）：五种消极行为——违反同业禁止经提醒不改正、严重违制经五次提醒不改正或造成重大损失（超上年度净利润10%）、严重违背忠实义务致特别重大损害、严重违背勤勉义务致特别重大损害、受刑事处罚（过失犯罪未致损害者除外，股东会决议保留者除外）。

二曰**创始人特别保护**（b项）：创始人股东之除名（第5项刑事处罚情形），须97.5%以上表决权通过且含创始人本人书面同意（或其代理人提交之《同意函》）之双重条件。章程脚注详述97.5%之设定理由：创始人于公司创立之贡献、个人形象与公司品牌之关联、同行业通行做法、各方利益之综合权衡——此比例既防除名之仓促随意，又防机制之无法启动。

三曰**回避程序**（c、d、h项）：拟被除名股东全程回避；关联股东主动回避（其回避后剩余股东表决权为97.5%之计算基数；创始人回避致公司不能决议者得豁免）；创始人被除名

时，其本人及代理人均回避，但仍须提交《除名事项同意函》——回避不当然免除同意票义务，未提交或载明“不同意”者，纵达 97.5%亦不生效。

四曰**生效执行**（e、f、g 项）：决议自全体股东盖章、法定代表人签字、创始人《同意函》提交完毕之日起生效；生效后 10 个工作日内办理股权注销并报备，被除名股东不得异议；过失犯罪之例外——经股东会过半数同意，可不予除名，仅暂停股东权利 6 个月。

【议】议曰：本条与第十一条之三（重大事项 90%）、之四（修改章程 95%）之关系：除名创始人之 97.5%门槛高于二者，系章程中最高表决门槛，各事项独立适用，互不干扰（章程脚注 2 明示此义）。

议曰：本条（a）项第 1 项“违反第五十条同业禁止义务”之除名，与第五十条之四（违反同业禁止须 180 日内转让股份）相衔接：先依第五十条之四转让股份，转让不能或拒不改正者，可依本条除名。

【问】问曰：创始人因丧失人身自由无法直接出具《同意函》时，其代理人可否代行表决？

【答】答曰：不可以。依（h）项②，代理人仅有权”代为提交《同意函》“，不得参与表决。此系确保除名创始人之决议系其他股东之独立判断，而创始人本人之意思仅通过《同意函》表达。

第二十八条之五【除名退出情形下股东身份之丧失】

【律】股东因特定消极行为非主动退出情形下，自公司股东会决议将该股东除名之日起该股东即自动丧失股东身份。

【疏】疏议曰：本条定除名之生效时点：股东会决议除名之日，股东身份自动丧失。惟依第二十八条之四（e）项，除名决议自身之生效以全体股东盖章、法定代表人签字、创始人《同意函》提交完毕为要件，故”决议之日”应理解为决议依（e）项生效之日。

第二十八条之六【除名退出情形下股东股权回收及利润分配之处理】

【律】股东因特定消极行为非主动退出情形下，公司有权无偿收回其股权并不再发放其依据上述股东会决议解除其股东身份之时及解除其股东身份后对应的利润。

【疏】疏议曰：除名之财产后果为无偿收回股权、不发放除名时及此后之利润。此与第二十八条之二（当然退出按原购价格回购并发放当年红利）形成鲜明对比：当然退出者因客观事由，从宽；除名退出者因主观过错，从严。

第二十八条之七【法人股东（股东壹）破产时的股权处置限制】

【律】（a）适用场景：股东壹（轻简壹生（珠海）文化传播集团有限公司）被人民法院受理破产清算申请，其持有的本公司股权需通过拍卖、变卖等方式处置的，适用本条。（b）优先购买权特殊规则：①创始人股东孙雨钧指定的主体（包括但不限于新设法人、控制权保障信托）在同等交易条件下（含底价、付款方式、交割期限），享有”第一顺位优先购买权”，破产管理人需在拍卖公告中明确标注该优先权；②破产管理人应在股权处置公告发布

前5个工作日，通过书面、邮件双渠道将处置方案通知创始人指定主体，通知记录需留存备查；未履行通知义务导致股权被非指定主体竞买成功的，管理人需对公司及创始人股东承担赔偿责任（赔偿金额不低于股权对应公司净资产价值，净资产以最近一期审计报告为准）。

（c）竞买主体资格限制：除创始人指定主体外，其他竞买方（包括本公司其他股东、外部投资者及联合持股平台）需满足以下条件方可参与竞买：①向破产管理人提交书面《合规承诺函》，明确“竞买成功后，仍严格遵守本章程第十一条之二的表决权规则，不主张调整基础表决权系数、不要求重新分配剩余表决权”；②向本公司缴纳履约保证金，金额不低于竞买股权对应公司净资产的10%（保证金由公司通过公账户代管，竞买成功后转为股权对应出资，未成功则在拍卖结束后10个工作日内无息退还）。（d）表决权代行锁定：若因创始人指定主体无力参与竞买等特殊原因，导致股权由其他主体受让，该受让方仅享有“基础表决权”（即其认缴出资比例 $\times$ 32%），原由股东壹代行的剩余表决权暂由公司监事代为持有，直至创始人指定主体重新受让该股权（重新受让时，其他股东需书面放弃优先购买权）。（e）拍卖结果后续衔接：股权拍卖/变卖完成后，受让方需在15个工作日内将《成交确认书》《股权过户证明》（或效力相当于前述文件并依法有效的文件）提交公司司务院备案；（f）未按期限备案的处置：未按期限备案的，公司有权暂停其股东权利（包括分红权、表决权），直至备案完成。（g）【备案反馈与争议处理规则】：（1）备案受理与完成时限：司务院应在收到受让方提交的备案材料之日起5个工作日内，向受让方出具书面《备案受理回执》，回执需载明材料收到时间、备案事项名称、预计完成时限等核心信息，并加盖公司司务院公章；司务院应在出具《备案受理回执》之日起10个工作日内完成备案审核，审核通过的，出具书面《备案完成通知书》并送达受让方；审核未通过的，需在上述10个工作日内同步书面说明未通过理由，且该理由应符合本公司章程及相关法律规定。

（2）材料不齐的告知要求：若受让方提交的备案材料不齐全或不符合法定/章程要求，司务院应在收到材料之日起5个工作日内，向受让方出具书面《补充材料告知书》，一次性列明需补充的全部材料清单、材料形式要求（如原件/复印件、是否需盖章等）及补充时限，不得分次告知或遗漏必要材料；受让方按要求补充材料后，司务院应重新按本条第1项规定的时限启动备案审核。（3）超期未反馈的视为通过规则：若司务院自收到受让方提交的备案材料（含受让方按要求补充的材料）之日起15个工作日内，未出具《备案受理回执》、未告知补充材料、未出具《备案完成通知书》且未说明未通过理由的，视为备案已通过；受让方有权在上述15个工作日届满后3个工作日内，向司务院书面申请出具《备案完成确认函》，司务院应在收到申请之日起3个工作日内出具该函件，不得拒绝或拖延，函件内容应明确“备案事项已视为通过”及对应的备案事项名称、视为通过的日期。（4）备案争议的监事核查机制：受让方对司务院的备案行为（包括但不限于逾期不反馈、无正当理由拒绝备案、重复要求补充材料等）存在异议的，可自知道或应当知道异议事由之日起10个工作日内，向公司监事提交书面《备案争议核查申请》……（5）监事应在收到申请之日起15个工作日内完成核查……出具书面《备案争议核查意见书》……（6）《备案争议核查意见书》应送达受让方及司务院，公司司务院应按意见书要求执行。

【疏】疏议曰：本条为股东壹破产时之股权处置特别规则，系控制权保障机制之关键一环。其制度架构为五层：

一曰**第一顺位优先购买权**（b项）：创始人指定主体享有第一顺位优先购买权，破产管理人须于拍卖公告中标注，并于处置公告发布前5个工作日以书面、邮件双渠道通知；违者担责（赔偿不低于股权对应净资产价值）。

二曰**竞买资格限制**（c项）：非指定主体竞买须提交《合规承诺函》（承诺遵守第十一条之二表决权规则）并缴纳10%履约保证金。

三曰**表决权代行锁定**（d项）：若股权由其他主体受让，受让方仅享基础表决权（认缴比例 $\times 32\%$ ），股东壹代行之剩余表决权暂由监事代持，直至创始人指定主体重新受让。

四曰**备案衔接**（e、f项）：受让方15个工作日内提交备案材料；未按期备案者暂停股东权利（分红权、表决权）。

五曰**备案反馈与争议处理**（g项）：司务院备案之受理（5个工作日回执、10个工作日审核）、材料补正（5个工作日一次性告知）、视为通过（15个工作日未反馈）、监事核查（10个工作日申请、15个工作日完成）之完整程序，确保受让方权利之程序保障。

【议】议曰：本条与第十一条之七（股东壹缺位时剩余表决权承接）相衔接：股东壹破产丧失股东资格时，剩余表决权依第十一条之七转移至控制权保障主体；本条（d）项则适用于“股权由其他主体受让”之情形，剩余表决权暂由监事代持。两者适用情形不同，并行不悖。

卷十四 股权转让篇

篇首疏

疏议曰：股权转让者，股东权之移转也。唐制，田宅之典卖，须“先问亲邻”，官给文牒；今公司股权之转让，亦有内部优先、期限限制、书面通知诸制。凡股权转让之自由与限制、优先购买权之行使、死亡离婚之处理、创始人之特别安排，皆于此篇。

第二十九条【股东内部股权转让】

【律】股东间可以相互转让其全部或部分股权。

【疏】疏议曰：股东内部转让股权为原则之自由。内部转让不改变股东之构成性质，故无须其他股东同意（第二十九条之六），惟须书面通知（第二十九条之七）。

第二十九条之二【股东内部股权转让时间限制】

【律】为维护稳定和长期经营，并为维护公司长远利益或因为法律文书的强制性规定，本公司股东在自公司成立之日起7年内（含第7年本年度之该自然年之12月31日当日之24时）不得对外（向股东以外的人）转让股权，但是经股东会就该事件单独召开（临时）特别会议且全体股东一致表决同意或通过的情形除外。

【疏】疏议曰：本条为股权对外转让之期限锁定期：公司成立之日起7年内不得对外转让，例外为股东会特别会议全体一致同意。7年锁定期之立法目的，在于维护公司股权结构之稳定，防止投机性退出损害公司长远利益。

【议】议曰：7年期限之计算，至第7年本年度12月31日24时。锁定期内之对外转让，未经股东会特别会议全体一致同意者无效。此与第二十八条之三（10年内主动退出之惩罚）相配合，共同构成股权稳定之双保险。

第二十九条之三【股东内部股权转让时间限制解除后的股权转让程序】

【律】公司成立7年（至第7年本年度之该自然年之12月31日当日之24时）后，股东向股东以外的人转让股权，应在转让前书面通知其他股东，并告知其他股东转让对价。

【疏】疏议曰：锁定期届满后，对外转让仍须履行书面通知义务：转让前书面通知其他股东并告知转让对价。此为其他股东行使优先购买权之前提。

第二十九条之四【内部持股的优先购买权行使】

【律】其他股东自接到书面通知后30天内提出优先购买权的，该股权转让给该股东。

【疏】疏议曰：其他股东于接到通知后30天内提出优先购买权者，股权应转让给该股东。30天为除斥期间，逾期未主张者优先购买权消灭。

第二十九条之五【多股东行使优先购买权情形的处置】

【律】两个以上的股东主张行使优先购买权的，应当协商确定各自的购买比例；协商不成的，按照转让时各自的认缴出资比例行使优先购买权。

【疏】疏议曰：多股东竞购时，先协商；协商不成，按认缴出资比例分配。《公司法》规定，两个以上股东主张行使优先购买权的，协商确定各自的购买比例；协商不成的，按照转让时各自的出资比例行使优先购买权。

第二十九条之六【对内转让股权的其他内部股东同意豁免】

【律】股东对内转让股权，无须得到本公司的其他股东同意。

【疏】疏议曰：内部转让豁免同意程序。惟第二十九条之七仍要求书面通知。

第二十九条之七【对内转让股权的书面通知】

【律】但股东对内转让股权，应当书面通知其他股东，并告知其他股东转让对价数额。

【疏】疏议曰：内部转让仍须书面通知并告知对价，以保障其他股东之知情权与潜在之优先购买意向（第二十九条之八、之九）。

第二十九条之八【其他股东优先购买权行使期限】

【律】其他股东自接到书面通知后30天内可提出行使优先购买权。

【疏】疏议曰：内部转让情形下，其他股东同样享有 30 天优先购买权行使期。此系对内部转让之温和干预：虽豁免同意，仍予优先购买之机会。

第二十九条之九【其他股东优先购买权行使后的股权处置】

【律】其他股东自接到书面通知后 30 天内可提出行使优先购买权的，该股权转让给该股东。

【疏】疏议曰：与第二十九条之四同旨。30 天内行使优先购买权者，股权转让给该股东。

第二十九条之十【多股东优先购买权行使不能的处置】

【律】两个以上的股东主张行使优先购买权的，协商确定各自的购买比例；协商不成的，按照行权转让时各自的认缴额中已实际支付的出资额所对应的比例数行使优先购买权。

【疏】疏议曰：多股东竞购之分配，协商优先；协商不成，按”已实际支付出资额”之比例分配。与第二十九条之五（按认缴出资比例）不同，本条之基数系”已实缴出资额”，体现实缴优先之精神——已实际出资者，优先购买权之份额相应扩大。

第二十九条之十一【自然人股东离职的股权处置】

【律】自然人股东离职，必须退股，由公司创始股东或以公司法人名义，凭借书面签订的协议，以协议所载价格或公允价格购买。

【疏】疏议曰：本条所称”离职”，依 CCIC-2026-001 号阐释函之术语规则，应理解合伙化语境下之”退伙”或”终止合作”（原”离职手续”适配为”权益清算（合伙人）/项目结算（合作者）”。自然人股东退伙者必须退股，由创始股东或公司以协议价或公允价购买。此系”人走股清”之封闭公司原则。

第二十九条之十二【自然人股东离职且不同意回购的股权处置】

【律】如该当自然人股东不同意购买，则由该当自然人股东本人继续持有该股权，但只保留原分红比例之 50% 对应数额的分红权，并且不得干预公司内外决策性事务，并不得对非公司内部股东转让。

【疏】疏议曰：股东不同意回购者，可继续持股，但权利受限：分红权减半（原比例之 50%）、不得干预决策、不得对外转让。此系对滞留股东之”降权”安排，既尊重其持股意愿，又防止其掣肘公司治理。

第二十九条之十三【自然人股东离婚离婚配偶的股东资格】

【律】自然人股东离婚后，其离婚配偶不能直接取得股东资格，其他不同意离婚配偶加入的股东应当以协议价格或者公允价格（公司净资产价格乘以股权比例所得数）购买其拥有的股权。如果其他不同意股东不出资购买视为其离婚配偶直接取得股东资格。

【疏】疏议曰：离婚不当然使配偶取得股东资格。不同意配偶加入之股东应出资购买其份额；不出资者，视为同意配偶取得股东资格。此系“购买或接纳”二择一之机制，保护公司股权结构之封闭性。

第二十九条之十四【创始自然人股东本人死亡的股权处理程序】

【律】创始人自然人股东本人死亡的情形发生时，有股东会其他股东全体决议，以公司名义回购创始自然人股东本人所持之股权份额并由公司法人机构代理持有。

【疏】疏议曰：创始人死亡时，其他股东全体决议以公司名义回购其股权并由公司代持。此系控制权保障之安排：创始人股权不落入他人之手，而由公司持有，以待后续安排（依第二十九条之十八划转控制权保障信托）。

第二十九条之十五【创始自然人股东本人死亡的股权处置】

【律】在上述情形发生时，该当创始自然人股东所持有之股权份额之对应分红利益及其股权对应份额之其他股东权利之处置方案，应当经股东会其他股东平等协商，并至少经85%以上表决权股东表决通过后，始得生效。

【疏】疏议曰：创始人死亡后股权权益之处置方案，须经其他股东平等协商并经85%以上表决权通过。85%门槛高于一般事项（75%），低于重大事项（90%）与章程修改（95%），体现对创始人遗产权益处置之审慎。

第二十九条之十六【非创始自然人股东本人死亡的股权处理】

【律】非创始人股东的其他自然人股东死亡的，其法定继承人不能直接取得股东资格，其合法继承人继承股东资格应当经其他股东召开特别股东会表决同意，其程序适用于如下程序：第1步骤由常务董事召集、主持特别股东会；第2步骤除上述死亡的自然人股东外其余股东之全体对上述事项（上述该当死亡之自然人股东的股权及其衍生该权利的处置方案）进行表决；第3步骤经其余股东之有85%以上表决权的股东表决通过并包含创始人股东的同意票的情况下，上述该当死亡之自然人股东的股权及其衍生权利的处置方案，始得生效。

【疏】疏议曰：非创始人股东死亡，其继承人不得直接取得股东资格，须经特别股东会程序：常务董事召集主持—其余股东全体表决—85%以上通过且含创始人同意票。此与第二十九条之十五之程序类似，惟增加“创始人同意票”要件，凸显创始人于股权结构变动中之特别地位。

第二十九条之十七【创始人、非创始人自然人股东本人死亡时股东资格的继承】

【律】股东应就其股东资格继承事项书面通知其他股东征求同意，其他股东自接到书面通知之日起满三十日未作出答复且公司股东会未作出减资决议的，视为同意继承。

【疏】疏议曰：股东资格继承之通知同意程序：书面通知—30日答复期—未答复且未减资者视为同意继承。此为默示同意规则，防止因个别股东不答复而致继承悬置。

第二十九条之十八【创始自然人股东死亡无继承时的股权特殊处置】

【律】（a）适用场景：创始自然人股东孙雨钧死亡，且无合法继承人（包括但不限于继承人明确书面放弃继承、无遗嘱指定继承人、所有继承人丧失继承权）的，适用本条。（b）股权归属与划转：依据本章程第二十九条之十四“公司回购创始自然人股东股权”的规定执行后，回购的股权不得向任何非创始人指定主体转让，应自回购完成之日起10个工作日内，无偿划转至创始人股东生前设立的“控制权保障信托”；信托设立文件（包括《信托合同》《受益人名单》）需在本条生效后15个工作日内报备公司股东会，未报备的，在启动本条相应机制时暂由上海轻简趣极简文化公司本体代为持有股权。（c）信托受益人范围限制：信托受益人范围限定为以下两类主体，且需经股东会提前备案：①创始人股东近亲属（具体名单见民法典“近亲属相关规定”）；②创始人股东指定的核心团队成员委员会（委员会成员需满足“在公司任职满3年”条件，任职年限以合伙协议记载为准，任职不满3年的不得成为受益人，但创始合伙人不在此限）。（d）表决权承接与行使规则：控制权保障信托持有回购股权期间，自动适用本章程第十一条之二的表决权规则：①信托的基础表决权=其持有的认缴出资比例 $\times$ 68%；②本公司其他所有股东的基础表决权总和仍受限于32%，不得突破；③剩余表决权由信托代为行使，信托行使表决权时需出具《信托指令函》，明确表决意见已取得全体受益人的一致同意（受益人为未成年人的，由其法定监护人代为确认，监护人需提交身份证明及监护关系证明）。（e）信托存续与交接条件：①控制权保障信托自股权划转之日起存续，直至创始人股东预先设定的“控制权交接条件”达成，交接条件包括“受益人年满17周岁”“核心团队成员任职满3年”（两项条件需同时满足）；②未达成交接条件前，信托不得解散、不得变更受益人、不得转让所持本公司股权；达成交接条件后，信托需在30个工作日内将股权划转至受益人名下，划转过程需经公司股东会备案。

【疏】疏议曰：本条为创始人死亡无继承时之股权特殊处置，系控制权保障之终极安排，其制度设计之周详，可拟于《唐律疏议》中“户绝财产”之处理——唐律规定户绝之家财产，女无子者，合得资产；今公司之制，创始人户绝，股权归信托，以续其志。其架构为四层：

一曰**股权归信托**（a、b项）：创始人无合法继承人时，公司回购之股权于10个工作日内无偿划转至其生前设立之“控制权保障信托”；信托文件15个工作日内报备股东会；未报备者暂由公司本体代持。

二曰**受益人限类**（c项）：受益人仅限创始人近亲属与核心团队成员委员会（成员须任职满3年，创始合伙人除外），且经股东会提前备案。

三曰**表决权承接**（d项）：信托持股期间，自动适用第十一条之二表决权规则：信托基础表决权=持股比例 $\times$ 68%，其他股东总和仍限32%，剩余表决权由信托代行，行使时须出具《信托指令函》并经全体受益人一致同意。

四曰**存续交接**（e项）：信托存续至“受益人年满17周岁+核心团队成员任职满3年”双条件达成；此前不得解散、变更受益人、转让股权；条件达成后30个工作日内划转股权并经股东会备案。

【议】议曰：本条与第十一条之七（股东壹缺位时表决权承接）、第二十八条之七（股东壹破产时股权处置）共同构成“控制权保障三重机制”：股东壹变故时表决权归控制权保障主

体，股权处置受第一顺位优先购买权保护，创始人户绝时股权归控制权保障信托。三制相维，确保创始人控制权之永续传承。

第三十条【股权转让后出资证明书、股东名册之处置】

【律】股东转让股权后，公司应当注销原股东的出资证明书，向新股东签发出资证明书，并相应修改公司章程和股东名册中有关股东及其出资额的记载。对本公司章程的该项修改不需再由股东会表决。

【疏】疏议曰：股权转让后之手续办理：注销原出资证明书—签发新出资证明书—修改章程与股东名册。章程之相应修改无须股东会表决，系因股权转让所致之记载性修改，非实质性修改章程。

第三十一条【股权收购】

【律】有下列情形之一的，对股东会该项决议投反对票的股东可以请求公司按照合理的价格收购其股权：（一）公司连续五年不向股东分配利润，而公司该五年连续盈利，并且符合《中华人民共和国公司法》规定的利润分配条件的；（二）公司合并、分立、转让主要财产的；（三）公司章程规定的营业期限届满或者章程规定的其他解散事由出现，股东会会议通过决议修改公司章程使公司得以存续的。

【疏】疏议曰：本条定异议股东之股权收购请求权。《公司法》规定，有下列情形之一的，对股东会该项决议投反对票的股东可以请求公司按照合理的价格收购其股权：（一）公司连续五年不向股东分配利润，而公司该五年连续盈利，并且符合本法规定的分配利润条件的；（二）公司合并、分立、转让主要财产的；（三）公司章程规定的营业期限届满或者章程规定的其他解散事由出现，股东会会议通过决议修改章程使公司得以存续的。本条与《公司法》一致，为异议股东之退出救济。

第三十一条之二【合理的价格的定义】

【律】所称合理的价格，是指上述股东会决议作出之时之上一年度的公司净资产金额乘以收购的股权比例之积。

【疏】疏议曰：本条明定“合理价格”之计算标准：决议作出之时上一年度公司净资产×收购股权比例。此系客观化之定价标准，避免争议。

第三十一条之三【对价对应之货币、有价值的物交付期限】

【律】公司应当在因上述股权收购发生的公司变更登记完成后三十日内向被收购方支付股权收购价款所对应之货币、有价值的物等。

【疏】疏议曰：收购价款之支付期限：变更登记完成后30日内。支付方式可为货币或有价值之物。

第三十二条【自然人股东死亡、离婚等情形下的股权处理】

【律】自然人股东死亡、离婚或因个人原因被处以刑事处罚的，其合法继承人继承股东资格应当经其他股东同意。

【疏】疏议曰：本条为自然人股东资格继承之总则：死亡、离婚、刑事处罚情形下，继承人继承股东资格须经其他股东同意。此为有限责任公司人合性之体现。

第三十二条之二【股东资格需被继承情形下的股东资格继承事项书面通知】

【律】股东应就其股东资格继承事项书面通知其他股东征求同意，其他股东自接到书面通知之日起满三十日未答复且公司股东会未作出减资决议的，视为同意继承。

【疏】疏议曰：与第二十九条之十七同旨，默示同意规则。股东会未作出减资决议，系防止以减资规避继承之安排。

第三十二条之三【不同意上述股东资格继承事项的股东的优先购买权】

【律】不同意上述股东资格继承事项的股东应当购买该自然人的股权，股权转让价格为自然人股东死亡的上一年度末的公司净资产金额乘以收购的股权比例之积；不购买的，视为同意继承。两个以上股东主张行使购买权的，协商确定各自的购买比例；协商不成的，按照转让时各自的出资比例行使优先购买权。

【疏】疏议曰：不同意继承者应购买股权，价格以死亡时上一年度末净资产为基准；不购买者视为同意继承。多股东竞购时协商分配，协商不成按出资比例。此系”反对者买单”之机制，平衡继承人权益与公司人合性。

第三十二条之四【股东违反章程规定的处理】

【律】股东违反章程的规定，必须退股，由公司创始股东或合伙人按照其出资额或公司净资产对应的股比两者之间的最低数额进行回购。

【疏】疏议曰：股东违章者必须退股，回购价格取”出资额”与”净资产对应股比”两者之最低者。此系惩罚性定价，防止违章股东因退股而获利。

第三十二条之五【股东不能担任、被选举、被提名、被委任为本公司的董事、监事，高级管理人员的情形】

【律】股东曾担任破产清算的公司、企业的董事、总经理，且对该公司、企业的破产负有个人责任的，自该公司、企业破产清算完结之日起未逾三年或曾担任因违法被吊销营业执照、责令关闭的公司、企业的法定代表人，并负有个人责任的，自该公司、企业被吊销营业执照之日起未逾三年的，不得被选举、提名、委任为本公司的董事、监事、高级管理人员。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，有下列情形之一的，不得担任公司的董事、监事、高级管理人员：（一）无民事行为能力或者限制民事行为能力；（二）因贪污、贿赂、侵占财产、挪用财产或者破坏社会主义市场经济秩序，被判处刑罚，执行期满未逾五年，或者因犯罪被

剥夺政治权利，执行期满未逾五年；（三）担任破产清算的公司、企业的董事或者厂长、经理，对该公司、企业的破产负有个人责任的，自该公司、企业破产清算完结之日起未逾三年；（四）担任因违法被吊销营业执照、责令关闭的公司、企业的法定代表人，并负有个人责任的，自该公司、企业被吊销营业执照之日起未逾三年；（五）个人所负数额较大的债务到期未清偿。本条取第（三）（四）项而章定之，适用于股东。其余情形依法律执行。# 卷十五 财务会计与合伙制篇

篇首疏

疏议曰：财务者，公司之血脉也；会计者，公司之耳目也；合伙制者，公司之根本也。唐制，户部掌天下户口田赋，度支掌国用出入，比部勾稽帐目；今公司之财务会计，犹此三者。而全员合伙制之确立，更以权益池、贡献值（CV值）为分配之本，别开公司财务之新局。凡财务会计制度、报告、审计、利润分配、公积金、合伙制度、劳动用工例外诸制，皆于此篇。此篇为去雇佣化转型之核心，解释文件之适用尤为密集。

第三十三条【财务会计制度】

【律】公司应当依照法律、行政法规和司务院财政主管部门的规定建立本公司的财务、会计制度。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，公司应当依照法律、行政法规和国务院财政部门的规定建立本公司的财务、会计制度。公司财务制度之具体化，见《公司财务制度优化与资金安全与使用情况明订章程细则》及《8 in 1 大典》中之《财务机制优化与资金安全治理细则》。

第三十三条之二【财务会计报告】

【律】公司应在每个会计年度终了时制作财务会计报告，并于次年3月31日前将财务会计报告送交各股东。

【疏】疏议曰：财务会计报告之制作与送交期限：年度终了制作，次年3月31日前送交各股东。此期限较《公司法》规定之“依照公司章程规定的期限”更为明确具体。

第三十三条之三【财务会计审计】

【律】如公司认为必要，公司可做出依法经会计事务所审计的决议，委托国家承认的会计师事务所审计并出具书面报告，审计费用由公司承担。

【疏】疏议曰：本条定审计之任意性——公司认为必要者，方可决议委托会计师事务所审计。依GHJY-20251121001号决议，“审计”术语统一解释为“审查+随机审核（签）联动机制”，即“内部审查为主、第三方随机审核为辅”之双重核查机制；但有法律、行政法规或章程之明文强制性审计要求者，从其规定。故本条之“审计”于公司治理语境中，应理解为审查与随机审核联动机制之运用；委托会计师事务所之“依法审计”，属例外保留之法定情形。

【议】议曰：审计费用由公司承担。监事聘请会计师事务所协助调查之费用亦由公司承担（第二十二條之八）。两处费用负担规则一致。

第三十三条之四【利润分配程序、比例数】

【律】公司缴纳所得税后的当年利润称为综合净利润。对于综合净利润，按下列顺序进行分配：（一）弥补上一年度亏损。（二）从税后利润中提取百分之十列入公司法定公积金。公司法定公积金累计额为公司注册资本的百分之五十以上的，可以不再提取。（三）公司的法定公积金不足以弥补以前年度亏损的，在依照前款规定提取法定公积金之前，应当先用当年利润弥补以前年度亏损。（四）从税后利润中提取法定公积金后，经股东会决议，还可以从税后利润中提取百分之五到百分之十的任意公积金。（五）公司弥补亏损和提取公积金后所余税后利润，公司按照股东出资比例分配，约定处理流程如第三十三条之二、第三十三条之三、第三十三条之四、第三十三条之五、第三十三条之六、第三十三条之七所述处置。

【疏】疏议曰：本条定利润分配之法定顺序：《公司法》规定，公司分配当年税后利润时，应当提取利润的百分之十列入公司法定公积金；公司法定公积金累计额为公司注册资本的百分之五十以上的，可以不再提取。公司的法定公积金不足以弥补以前年度亏损的，在依照前款规定提取法定公积金之前，应当先用当年利润弥补亏损。公司从税后利润中提取法定公积金后，经股东会决议，还可以从税后利润中提取任意公积金。公司弥补亏损和提取公积金后所余税后利润，有限责任公司按照股东实缴的出资比例分配利润，全体股东约定不按照出资比例分配利润的除外。本条之分配顺序为：弥补亏损—法定公积金（10%，达注册资本 50% 可不再提取）—任意公积金（5%-10%，经股东会决议）—按出资比例分配。

【议】议曰：第（五）项”按照股东出资比例分配”，与第三十三条之六至之九之分红权条款相衔接：分配按出资交付性质区分情形，实缴货币出资者按出资比例全额分取，认缴货币出资者按认缴比例之二分之一分取（详见第三十三条之八疏议）。

第三十三条之五【公司法人机构所持股份的利润分配】

【律】公司法人机构持有的本公司股份不参与利润分配。

【疏】疏议曰：公司回购或代持之本公司股份（如第二十九条之十四创始人死亡时公司代持之股权），不参与利润分配。此系防止公司以股东身份自肥之规则，与《公司法》关于公司不得持有本公司股份之精神一致。

第三十三条之六【分红权条款】

【律】全体股东约定，公司按照出资比例分取红利，具体按照出资交付性质不同，就其分配方式区分情形，分别按照本章程第三十三条之七、第三十三条之八、第三十三条之九做出处理，但全体股东一致同意，通过本章程规定以另行通过决议方式对子红利分取另外做出特别约定的情形除外。

【疏】疏议曰：本条为分红权之总则：按出资比例分取红利，具体依出资交付性质（实缴货币、认缴货币、持股平台）区分适用第三十三条之七、之八、之九；全体股东一致同意另行决议者除外。

第三十三条之七【实缴货币方式出资的股东适用的分红权条款】

【律】本公司股东以实缴货币方式出资的，直接按照出资比例数额对应比例数分取红利。

【疏】疏议曰：实缴货币出资者，按出资比例全额分取红利。此为最直接之分配方式。

第三十三条之八【认缴货币方式出资的股东适用的分红权条款】

【律】本公司股东以认缴货币方式出资的，在认缴的货币出资实际到位，而转变成为实缴货币方式出资形态前，应按照认缴股份比例数之二分之一（1/2）分取红利，该当二分之一（1/2）之对应比例数与实际认缴比例数之间份额的分红差额由实缴股东按其实缴比例数比例享受之，其分配结束仍有结余的，计入公司法人之未分配利润，有待再次启动本条之红利分取程序时再次按相同程序进行红利分配。上述程序应当于每次启动时切实、重复进行，直至综合红利分取结余数占初次预备红利分取之本金数之5‰时，该红利分取机制程序终止。上述程序终止时剩余预备红利分取结余金额计入公司之任意公积金。

【疏】疏议曰：本条为认缴出资者之分红减半规则，其制度设计颇为精密：

一曰**减半分配**：认缴未实缴者，按认缴比例之二分之一分取红利。

二曰**差额归实缴者**：减半之差额，由实缴股东按其实缴比例享受——即认缴者让渡之红利份额，实缴者按比例受之。此系对实缴出资之激励：实际出资者多享收益，认缴未缴者收益减半。

三曰**结余滚存**：分配后仍有结余者，计入未分配利润，待下次分配时再次按相同程序分配——即差额之分配为”程序化滚存”，每次启动切实重复进行。

四曰**程序终止**：当”综合红利分取结余数”降至”初次预备红利分取本金数之5‰”时，分配程序终止，剩余结余计入任意公积金。

【议】议曰：此制之精义在”实缴优先”：未实缴者分红减半，差额流转于实缴者与滚存程序之间，直至微量而止。其立法目的在敦促认缴股东尽快实缴，维护出资之公平。

第三十三条之九【作为持股平台的平台功能主体分红权条款的特别规定】

【律】本公司股东遇有（有限）合伙企业作为创始人持股平台、优秀公司成员/员工持股平台等平台功能的主体作为股东的情形出现时，为保证前述主体功能的正常发挥，本章程就其自本公司所获得的分红份额可以另行由股东会专项决议约定，作为本章程本条目之附属条款。

【疏】疏议曰：本条为持股平台分红权之特别安排：遇有有限合伙企业等持股平台作为股东时，其分红份额可经股东会专项决议另行约定，作为本条之附属条款。此系为持股平台（如苏州轻简趣第壹企业管理咨询合伙企业（有限合伙）之合伙人权益持有平台功能）预留之灵活空间——持股平台之存在系为集中持有合伙人权益，其分红规则自应与一般股东有别。

【议】议曰：持股平台之专项分红约定，应以股东会专项决议为之，作为本条附属条款，其效力与章程正文同（依第五十八条（肆）项之附件条款效力规则）。

第三十三条之十【股东会在公司弥补亏损和提取法定公积金之前向股东分配利润情形发生的处置】

【律】股东会违反前款规定，在公司弥补亏损和提取法定公积金之前向股东分配利润的，股东必须将违反规定分配的利润退还公司。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，股东会违反规定在公司弥补亏损和提取法定公积金之前向股东分配利润的，股东必须将违反规定分配的利润退还公司；给公司造成损失的，股东及负有责任的董事、监事、高级管理人员应当承担赔偿责任。

第三十四条【公司公积金】

【律】公司的公积金用于弥补公司的亏损、扩大公司生产经营或者转为增加公司资本。但是，资本公积金不得用于弥补公司的亏损。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，公司的公积金用于弥补公司的亏损、扩大公司生产经营或者转为增加公司资本。公积金分为法定公积金、任意公积金、资本公积金：法定公积金与任意公积金可用于弥补亏损、扩大生产经营、转增资本；资本公积金（股票发行溢价等）不得用于弥补亏损。

第三十四条之二【法定公积金转为资本情形下的最低留存比例】

【律】法定公积金转为资本时，所留存的该项公积金应不少于转增前公司注册资本的25%。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，法定公积金转为资本时，所留存的该项公积金不得少于转增前公司注册资本的百分之二十五。

第三十五条【公司审计】

【律】公司聘用、解聘承办公司审计业务的会计师事务所由股东会决定。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，公司聘用、解聘承办公司审计业务的会计师事务所，依照公司章程的规定，由股东会、董事会或者监事会决定。公司设监事一人而不设监事会、不设董事会，故聘用解聘会计师事务所之权归股东会。依 GHJY-20251121001 号决议，“审计”之内部解释为”审查+随机审核（签）联动机制”；本条规定之”承办公司审计业务的会计师事务所”之聘用解聘，系法定审计场景，依该决议第二条之例外规则执行。

第三十六条【全员合伙制度】

【律】公司全面实行基于项目制的或长期的合伙制，合伙人均通过《合伙协议》及其附属文件的约定及经合伙人会议审议的制度文件中所确立的权利义务共同享受收益、共同承担与之相适应的风险，但是，符合本章程第五十条之九、第五十条之十之规定，适用（特别）劳动合同的人员不适用本条。

【疏】疏议曰：本条为全员合伙制之根本条款，公司宪政转型之基石，其义有三：

一曰**合伙为体**：公司全面实行基于项目制或长期之合伙制，合伙人通过《合伙协议》及其附属文件、经合伙人会议审议之制度文件，确立权利义务，共同享受收益、共同承担风险。此系《宪制性民事合伙合同》体系之章程依据。

二曰**双重载体**：合伙人权利义务之载体有二——《合伙协议》及其附属文件（个别约定层面），经合伙人会议审议之制度文件（共同规则层面）。个别约定与共同规则相配合，构成完整之合伙权益体系。

三曰**例外保留**：符合第五十条之九、之十之规定，适用（特别）劳动合同之人员，不适用本条。此系”以合伙为主、特别劳动雇佣为例外”之宪政结构之明文。

【议】议曰：本条与宗旨”创造创新型的从业机会、岗位”相呼应：从业机会之创造，主要经由合伙制之吸纳入伙，而非劳动雇佣。CCIC-2026-001号阐释函所定”公司成员四类法定身份”（公司合伙人、公司临时合作者、第59条第1款合作者、第59条第1款战略合作者），即本条全员合伙制之身份体系。

第三十六条之二【劳动用工制度】

【律】公司经营活动中确有涉及劳动用工事务的特别劳动合同中各事项的执行按国家法律、法规及国务院劳动部门的有关规定执行。

【疏】疏议曰：本条为特别劳动合同之法律适用条款：确涉劳动用工事务之特别劳动合同（依第五十条之九、之十例外程序建立者），其执行依国家劳动法律、法规及国务院劳动部门之规定。此系对例外人员之法律保障：既建立特别劳动雇佣关系，即依法执行劳动法之强制规定。

【议】议曰：依CCIC-2026-002号意见第（26）项，第五十条之九、之十所确立之例外程序不因该意见而受影响；对于依法建立之特别劳动雇佣关系，其相关术语（如”劳动合同””工资””社保”）仍按其法定含义适用，但其管理与档案应与合伙/合作体系严格隔离。

第三十六条之三【职工社保、住房公积金制度】

【律】公司经营活动中确有涉及劳动用工事务的特别劳动合同中各事项中有关公司职工社保、公积金的，按照相关规定并结合公司实际按最大优厚原则办理。

【疏】疏议曰：特别劳动雇佣人员之社保、公积金，按相关规定并结合公司实际按”最大优厚原则”办理。此系对例外人员之从优保障。

【议】议曰：合伙人之住房公积金，依第三十六条之七由合伙人自行决定缴纳，公司代为申报；特别劳动合同人员则依法缴纳（第三十六条之八）。两制并行，界限分明。

第三十六条之四【公司其他福利及其法律地位】

【律】公司其他各项福利依据通过的相应章程细则内容执行，但不得作为通常的《中华人民共和国劳动法》等劳动用工法律中的明文强制性义务，公司有权依法依章程进行任何福利调整，具体以相关章程细则规定为准。

【疏】疏议曰：本条为福利之”非劳动法义务”声明：公司福利依章程细则执行，不构成劳动法上之强制性义务，公司有权依法依章调整。依 CCIC-2026-002 号意见第（12）（13）项，“福利”合伙化解释为”合伙运营支持”（差旅、通讯、设备、培训等协作成本之预支或补贴），合作化解释为”合作条件支持”（办公工位、数据接口、协作工具等），均非用人单位法定之劳动福利。

第三十六条之五【公司合伙人履职保障计划】

【律】公司可依据法律法规和合伙协议等文件约定，并结合合伙人实际，为项目合伙人投保商业意外险（保额≥50 万元/人），费用从项目收益列支。

【疏】疏议曰：本条设合伙人履职保障计划：为项目合伙人投保商业意外险（保额不低于 50 万元/人），费用从项目收益列支。依 CCIC-2026-002 号意见第（14）项，合伙人之保障依商业保险或自愿参与方式实现，不构成公司依法应承担之社会保险缴纳义务。

第三十六条之六【公司合伙人履职激励计划】

【律】公司合伙人履职激励计划包括基于特定项目的特别项目收益分成、特别动态贡献分成。公司合伙人履职激励计划实施办法由司务院主席责成高合委、法律委员会共同制定草案，经合伙人会议审议后，报常务董事备案后由司务院公布实施。但是本公司宪制性章程第五十条之九、第五十条之十中适用雇佣制的对应人员不参与本计划。

【疏】疏议曰：本条设合伙人履职激励计划：特别项目收益分成与特别动态贡献分成两种形式。实施办法之制定程序为”司务院主席责成高合委、法律委员会共同制定草案—合伙人会议审议—常务董事备案—司务院公布实施”，体现”制定—审议—备案—公布”之程序链条。特别劳动雇佣人员不参与本计划。

【议】议曰：激励计划之分配以贡献值（CV 值）为核心依据。依 GHJY-20250726001 号决议及 CCIC-2026-002 号意见第（8）项，合伙人权益分配由”基础权益金”（对应出资比例，不高于当期可分配利润之 30%）与”动态贡献分成”（基于 CV 值，不低于当期可分配利润之 70%）两部分构成。

第三十六条之七【项目合伙人公积金】

【律】实行合伙制的成员（合伙人）的住房公积金由合伙人依据实际自行决定缴纳，决定缴纳的，由公司代为申报缴纳。

【疏】疏议曰：合伙人之住房公积金为自愿缴纳制：由合伙人自行决定，决定缴纳者公司代为申报。此与特别劳动雇佣人员之依法缴纳（第三十六条之八）形成对照。

第三十六条之八【特别劳动合同人员的公积金】

【律】第五十条之十涉及的特别劳动合同人员按法律规定缴纳社会保险金、住房公积金。

【疏】疏议曰：特别劳动雇佣人员依法缴纳社保与公积金，依劳动法之强制规定执行。

第三十六条之九【合伙人的合伙权益确认】

【律】合伙人的合伙权益确认，可以采用非电子形式，亦可以接受以国家认证的电子签名形式为可接受的法定形式；其中以国家认证的电子签名形式为可接受的法定形式的其生成、验证及管理按照依据《中华人民共和国电子签名法》及本章程修正案制定的《电子合伙凭证管理规范》执行。

【疏】疏议曰：本条定合伙权益确认之形式：非电子形式（书面签署）与国家认证之电子签名形式均属有效。电子签名形式之生成、验证及管理，依《电子签名法》及《电子合伙凭证管理规范》执行。此系数字化原则在合伙权益确认领域之体现。

【议】议曰：合伙人签署《合伙权益确认书》时，法定代表人依第二十六条之九负有审查义务与原则上拒绝劳动雇佣条款之义务。# 卷十六 解散与清算篇

篇首疏

疏议曰：解散清算者，公司之终局程序也。唐制，户籍之注销、财产之没官，皆有定式；今公司之解散，或因期限届满，或因决议，或因法定事由；其清算，则清债务、分财产、了善后。凡营业期限、解散事由、清算程序、破产衔接诸制，皆于此篇。

第三十七条【营业期限及其起始日】

【律】公司的营业期限为无固定期限（长期），自公司营业执照（《企业法人营业执照》）签发之日起计算。

【疏】疏议曰：公司营业期限为无固定期限（长期），自营业执照签发之日起算。此系公司长期存续之制度安排，与”宪制性”之定位相称。

第三十七条之二【营业期限的股东会决议调整机制】

【律】公司股东会以决议对前述经营期限予以必要调整的以决议为准。但应当依法办理变更登记。

【疏】疏议曰：营业期限之调整以股东会决议为准，并依法办理变更登记。营业期限之调整涉章程记载事项之变更，依登记程序办理。

第三十八条【公司解散】

【律】本公司可以因下列原因宣告解散：（一）公司营业期限届满；（二）股东会决议解散；（三）因公司合并或者分立需要解散；（四）依法被吊销营业执照、责令关闭或者被撤销；（五）人民法院依照公司法的规定予以解散。

【疏】疏议曰：本条列公司解散之五种法定事由，与《公司法》规定一致：营业期限届满、股东会决议、合并分立、行政撤销、司法解散。解散决议依第十一条之三，须经 90% 以上表决权通过且含创始人同意票。

第三十九条【百分之十以上股东的公司解散请求权】

【律】公司经营管理发生严重困难，继续存续会使股东利益受到重大损失，通过其他途径不能解决，经持有公司全部股东表决权百分之十以上的股东，请求人民法院解散公司，法院裁定解散的，公司法人可以被解散，且应当成立清算组依法履行清算程序。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，公司经营管理发生严重困难，继续存续会使股东利益受到重大损失，通过其他途径不能解决的，持有公司百分之十以上表决权的股东，可以请求人民法院解散公司。此处“百分之十以上表决权”依加权表决权规则计算。

第四十条【清算组成员与后清算程序】

【律】公司清算，应依法组成清算组，其成员依法由下列人员组成：（壹）本公司董事（常务董事或作为公司董事会成员的董事）；（贰）公司股东会通过决议依法指定的其他成员。清算结束后，清算组应当制作清算报告，报股东会确认，并报送公司登记机关，申请注销公司登记，公告公司终止。

【疏】疏议曰：清算组之组成：常务董事及股东会指定之其他成员。清算结束之程序：制作清算报告—报股东会确认—报送登记机关—申请注销登记—公告公司终止。

第四十一条【破产清算的具体实施】

【律】公司被依法宣告破产的，依照有关企业破产的法律具体实施破产清算。

【疏】疏议曰：公司破产清算依《企业破产法》实施，与公司自行清算相区别：破产清算由人民法院指定管理人，依破产程序进行。

卷十七 董监高义务篇

篇首疏

疏议曰：董事、监事、高级管理人员者，公司治理之任事者也。唐制，官吏有“六察”“四善”之考课，有“赃罪”“公罪”之分科；今公司之董监高，有忠实勤勉之义务，有行为禁止之清单，有民事责任之追究，有同业禁止之约束。凡董监高之界定、性质、义务、禁止、责任诸制，皆于此篇。

第四十二条【高级管理人员】

【律】本章程所称之高级管理人员，是指本公司的总裁、副总裁（如有）、高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会主席、司务院主席、各个专门委员会主席、总经理、副总经理、财务负责人和本公司章程（含各个修正案）规定的其他人员。

【疏】疏议曰：本条界定”高级管理人员”之范围：总裁、副总裁（如有）、高合委主席、司务院主席、各专门委员会主席、总经理、副总经理、财务负责人及章程规定之其他人员。此系《公司法》第二百六十五条”高级管理人员”定义之章程扩张，涵盖公司治理体系之各执行岗位。

第四十二条之二【高级管理人员性质声明】

【律】本章程前款所称包括但不限于本公司的总裁、副总裁（如有）、高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会主席、司务院主席、各个专门委员会主席、总经理、副总经理、财务负责人和公司章程（含各个修正案）规定的其他人员等职务，仅为表示合伙成员分工的称谓，其权利义务通过《各自合伙权益确认书》等文件确立，依法不构成劳动法律关系，且：（一）成员同意各方系共创合伙人身份，不做劳动关系意思表示；（二）其成员仅参与核心业务决策与创新治理，一般不涉及日常行政、事务性执行。

【疏】疏议曰：本条为去雇佣化转型之性质声明，其义有三：

一曰**称谓分工化**：总裁、副总裁、主席、总经理等职务，仅为表示合伙成员分工之称谓，不具劳动法上之身份意义。

二曰**关系合伙化**：其权利义务通过《各自合伙权益确认书》等文件确立，依法不构成劳动法律关系。章程脚注 10 明言：其任职性质为代行股东会/常务董事决议（代表公司）与非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议决议（代表全体合伙人）合意职能之民事法律行为。

三曰**定位治理化**：其成员仅参与核心业务决策与创新治理，一般不涉及日常行政、事务性执行。

【议】议曰：本条与第七条之九（合伙人任董监之委托委任民事关系）、第四十二条之二之脚注相互印证，共同构成”职务—合伙”双轨解释体系：凡章程中之职务称谓，皆应理解为合伙事务分工之表述（CCIC-2026-002 号意见第（16）项），凡其报酬，皆依”薪酬”双重解释规则执行（该意见第（6）（7）项）。

第四十三条【董事、监事、高级管理人员义务】

【律】董事、监事、高级管理人员应当遵守法律、行政法规和公司章程，对公司负有忠实义务和勤勉义务，不得利用职权收受贿赂或者其他非法收入，不得侵占公司的财产。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，董事、监事、高级管理人员对公司负有忠实义务和勤勉义务。忠实义务者，尽其忠诚，不得以权谋私；勤勉义务者，尽其谨慎，不得怠于职守。不得收受贿赂或其他非法收入，不得侵占公司财产。依上轻高治释发 20250921001 号解释函，公司治理细则中所有”贪污”表述统一替换为”（职务）侵占”，故本条”侵占公司的财

产”之表述即该解释之落实——凡原细则中之“贪污”字样，均按”（职务）侵占”理解适用，以符合刑法《职务侵占罪》与《贪污罪》之法律界限，避免适用法律错误。

第四十四条【董事、高级管理人员行为禁止】

【律】董事、高级管理人员（包括本公司合伙人）不得有下列行为：（一）挪用公司资金；（二）将公司资金以其个人名义或者以其他个人名义开立账户存储；（三）未经股东会同意，将公司资金借贷给他人或者以公司财产为他人提供担保；（四）未经股东会同意，与本公司订立合同或者进行交易；（五）未经股东会同意，利用职务便利为自己或者他人谋取属于公司的商业机会，自营或者为他人经营与所任职公司同类的业务；（六）接受他人与公司交易的佣金归为己有；（七）擅自披露公司秘密；（八）违反对公司忠实义务的其他行为。

【疏】疏议曰：本条列董监高（含合伙人）行为禁止之八项清单，为忠实义务之具体化：《公司法》规定，董事、高级管理人员不得有下列行为：（一）挪用公司资金；（二）将公司资金以其个人名义或者以其他个人名义开立账户存储；（三）违反公司章程的规定，未经股东会、股东大会或者董事会同意，将公司资金借贷给他人或者以公司财产为他人提供担保；（四）违反公司章程的规定或者未经股东会、股东大会同意，与本公司订立合同或者进行交易；（五）未经股东会、股东大会同意，利用职务便利为自己或者他人谋取属于公司的商业机会，自营或者为他人经营与所任职公司同类的业务；（六）接受他人与公司交易的佣金归为己有；（七）擅自披露公司秘密；（八）违反对公司忠实义务的其他行为。本条将适用主体明确扩及”本公司合伙人”。

【议】议曰：第（三）（四）（五）项”未经股东会同意”之表述，与第五十条之七、之八（董监高及关联人与本公司交易之报告与决议程序）相衔接：董监高与公司交易须向董事会或股东会报告并经决议通过；近亲属、关联企业之交易适用同款。

第四十五条【董事、监事、高级管理人员的民事责任】

【律】董事、监事、高级管理人员执行公司职务时违反法律、行政法规或者公司章程规定，给公司造成损失的，应当承担赔偿责任。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，董事、监事、高级管理人员执行公司职务时违反法律、行政法规或者公司章程的规定，给公司造成损失的，应当承担赔偿责任。此为公司内部责任之一般条款，与第二十条之七（总裁）、第二十一条之五（高合委）之特别条款相配合。

第四十六条【董事、监事、高级管理人员的同业禁止义务】

【律】董事、监事、高级管理人员对公司负有同业禁止的义务，未经公司股东会专题决议并书面决议许可，不得从事公司经营业务之同业；董事、监事、高级管理人员违反上述规定，给公司造成损失的，应当承担赔偿责任。

【疏】疏议曰：本条定董监高之同业禁止义务：未经股东会专题决议并书面决议许可，不得从事公司经营业务之同业。违反者赔偿损失。此与第五十条（股东同业禁止）相区分：股东之同业禁止门槛为股东会专题决议并过75%多数通过（第五十条），董监高之同业禁止门

槛为股东会专题表决并书面决议许可。两者主体不同、门槛略异，各自独立适用。# 卷十八 杂律·其他事项篇

篇首疏

疏议曰：《唐律疏议》有《杂律》一篇，凡诸律所不及者，皆入杂律，所谓“拾遗补阙，错综成文”者也。今公司之其他事项：债务承担、合并支付、新增资本、出资义务、同业禁止、重大合同报备、劳动合同例外、专门委员会、恶意并购保护，皆股东会认为需要规定之事项，性质各异，难以归并，故合为一篇，犹《杂律》之体。其中第五十条之九、之十及第五十二条，为公司治理之要键，解释文件所系，疏议特详。

第四十七条【公司、公司股东各自的债务承担】

【律】公司以其全部财产对公司的债务承担责任，股东以其认缴的出资额为限对公司承担有限责任。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，公司是企业法人，有独立的法人财产，享有法人财产权。公司以其全部财产对公司的债务承担责任。有限责任公司的股东以其认缴的出资额为限对公司承担责任。此为公司法人之独立责任与股东之有限责任原则。

第四十七条之二【公司合并支付的价款不经股东会决议的比例数额】

【律】公司合并支付的价款不超过本公司净资产 8.20%的，可以不经股东会决议；但是，公司章程另有规定的除外。

【疏】疏议曰：本条为小额合并支付之豁免规则：合并支付价款不超过净资产 8.20%者，可免股东会决议。8.20%之比例，系结合公司资本结构与风险承受能力之特别设定；章程另有规定者从其规定。超过者，须依股东会重大事项决议程序（第十一条之三，90%+创始人同意票）。

第四十八条【公司新增资本的认购】

【律】公司新增资本时，新增资本份额的认购按照以下条款办理：第 1 项全体股东均为完全认缴出资股东的情形，由完全认缴出资的股东按照各自所认缴出资额对应的出资比例认缴出资；第 2 项全体股东中部分股东为完全实缴出资性质的股东，部分股东为完全认缴出资性质的股东的情形，由完全实缴出资的股东优先按照所实缴出资额对应的出资比例认缴新增出资，由完全认缴出资的股东劣后按照所缴出资额之比例数之 1/2 所对应的出资比例数额认缴新增资本；第 3 项全体股东中部分股东为完全实缴性质的股东，部分为部分认缴合并（+）部分实缴出资股东的情形，完全实缴股东按照实际缴纳的金额认缴新增资本，部分认缴合并（+）部分实缴出资股东劣后按照其实缴出资比例数绝对额乘以 100%加上认缴出资比例数额乘以 50%的总和绝对额认缴新增出资；第 4 项全体股东中部分股东为完全认缴性质的股东，部分为部分认缴合并（+）部分实缴出资股东的情形，由部分认缴合并（+）部分实缴出资股东优先按照其出资额比例数以新增资本绝对额所得数优先认购新增资本，由完全认缴的股东按照所认缴的出资金额占总股本之比例数乘以部分为部分认缴合并（+）部分实缴出资股东认购后所剩余新增股份份额数劣后认缴剩余的新增资本；第 5 项全体股东均为部分认缴

合并(+)部分实缴出资性质的股东的情形，由实缴部分出资数额最大的股东优先认缴新增资本，其他股东依次按照其实缴部分出资数额降序排列，以其出资总额乘以100%所得数额认购新增资本；第6项全体股东均为完全实缴出资性质的股东的情形，由全体股东按照实际缴纳的金额认缴新增资本；第7项公司股东按照本章程本条第2-5项规定认缴新增出资，程序结束后仍有结余的，该当结余部分计入公司法人机构之盈余公积，归公司法人机构支配；第8项全体股东针对新增资本优先权临时另有约定，并一致同意就该事项重新通过相关书面协议文件的情形除外。

【疏】疏议曰：本条为新增资本认购之详尽规则，按股东出资性质之八种组合情形分项规定，其制度逻辑为”实缴优先、认缴劣后”：

一曰**全体认缴**（第1项）：按认缴出资比例认购。

二曰**实缴与认缴并存**（第2项）：实缴股东优先按实缴比例认购，认缴股东劣后按认缴比例之1/2认购。

三曰**实缴与部分认缴实缴并存**（第3项）：实缴股东按实缴金额认购，部分认缴实缴股东劣后按”实缴比例 $\times$ 100%+认缴比例 $\times$ 50%”之总和认购。

四曰**认缴与部分认缴实缴并存**（第4项）：部分认缴实缴股东优先按出资比例认购，认缴股东劣后按剩余份额之比例认购。

五曰**全体部分认缴实缴**（第5项）：实缴出资额最大者优先，其余按实缴出资额降序排列认购。

六曰**全体实缴**（第6项）：按实缴金额认购。

七曰**结余归公**（第7项）：认购后结余计入盈余公积，归公司法人机构支配。

八曰**另行约定**（第8项）：全体股东一致同意另行书面约定者除外。

【议】议曰：本条之”实缴优先”逻辑与第三十三条之八（分红减半）、第三十三条之七（实缴全额分红）一脉相承，共同构成”出资贡献与权利配置挂钩”之体系。新增资本认购之程序，仍须经股东会决议（依第十一条之三之90%门槛）。依GHJY-20251121001号决议，”审计”于增资验资场景之适用依例外规则。

第四十八条之二【公司新增资本的认购的依法调整】

【律】法律对上述规定有强制性调整的，从其规定。

【疏】疏议曰：法律强制规定优先，本条之认购规则在法律有强制调整时让位。

第四十八条之三【公司新增资本的认购的依规调整】

【律】行政法规对上述规定有强制性调整的，在不违反法律的请执行规定前提下，从其规定。

【疏】疏议曰：行政法规之强制调整，在不违反法律之前提下优先适用。

第四十九条【股东未履行出资义务的催告及其返还】【股东抽逃全部出资的处理】

【律】股东未履行出资义务或者抽逃全部出资，经公司催告缴纳或者返还，其在合理期间内仍未缴纳或者返还出资的，公司可以股东会决议解除该股东的股东资格，该股东不得参加本事项的表决。

【疏】疏议曰：《公司法》司法解释规定，有限责任公司的股东未履行出资义务或者抽逃全部出资，经公司催告缴纳或者返还，其在合理期间内仍未缴纳或者返还出资，公司以股东会决议解除该股东的股东资格，该股东请求确认该解除行为无效的，人民法院不予支持。本条采其规定，并明定被解除资格之股东不得参加本事项之表决。

第四十九条之二【股东未履行出资义务或抽逃全部出资经催告无效时的公司特别处置程序】

【律】上述股东会决议通过后，公司应当及时办理法定减资程序或者由其他股东或者第三人缴纳相应的出资。

【疏】疏议曰：股东资格解除后之配套程序：及时办理法定减资，或由其他股东或第三人缴纳相应出资。此系《公司法》司法解释所定程序：公司应当及时办理法定减资程序或者由其他股东或者第三人缴纳相应的出资。

第五十条【公司股东的同业禁止义务】

【律】公司股东对公司负有同业禁止的义务；未经公司股东会专题表决并过 75%多数通过并签发书面决议加以许可，不得自营或者为他人经营与公司同类营业的公司，在其他同类营业的公司兼职，不得利用股东从公司获得的交易信息为他人谋取交易机会，从事与本公司主营业务相同的及与其密切关联的业务。

【疏】疏议曰：本条设股东同业禁止义务：股东未经股东会专题表决并过 75%多数通过、签发书面决议许可者，不得自营或为他人经营同类营业之公司、在同类公司兼职、利用股东获知之交易信息为他人谋取机会、从事与公司主营业务相同或密切关联之业务。此义务严于董监高之同业禁止（第四十六条，书面决议许可即可），体现股东层级之更高要求。

【议】议曰：违反同业禁止之股东，依第五十条之四须在 180 日内转让全部股份；其他股东依第五十条之五、之六享有优先受让权及价格确定规则。拒不改正者，可依第二十八条之四（a）项第 1 项除名。

第五十条之二【同类营业的公司的概念】

【律】上款所称“同类营业的公司”，是指经营与本公司主营业务及其密切关联业务相冲突业务之公司。

【疏】疏议曰：同类营业之判断标准为“与主营业务及其密切关联业务相冲突”。

第五十条之三【与本公司主营业务相同的及与其密切关联的业务的概念】

【律】上款所称“与本公司主营业务相同的及与其密切关联的业务”是指以下业务：组织文化艺术交流活动；信息咨询服务（不含许可类信息咨询服务）；因私出入境中介服务；自费出国留学中介服务；咨询策划服务；市场调查（不含涉外调查）；社会经济咨询服务；项目策划与公关服务；法律咨询（不含依法须律师事务所执业许可的业务）；会议及展览服务；旅游开发项目策划咨询；旅客票务代理；票务代理服务；航空商务服务；个人商务服务；办公服务；商务代理代办服务；翻译服务；礼仪服务；婚庆礼仪服务；非物质文化遗产保护；标准化服务；租赁服务（不含许可类租赁服务）；服装服饰出租；日用百货销售；日用品销售；日用品出租；日用陶瓷制品销售；茶具销售；计算机及通讯设备租赁；办公设备租赁服务；电影摄制服务；互联网销售（除销售需要许可的商品）；图书出租；报纸出租；期刊出租；电子出版物出租；民族或民族国家之地域文化特产品之食品互联网销售（仅销售预包装食品）；民族或民族国家之地域文化特产品、跨文化交流产品与服务相关之技术服务、技术开发、技术咨询、技术交流、技术转让、技术推广。（除依法须经批准的项目外，凭营业执照依法自主开展经营活动）。但遇有下列情形之一的除外：（壹）全体股东另有明确口头约定且有各方一致同意意思表示的情形；（贰）全体股东另行签署相关内容的书面协议文件的情形；（叁）由股东会议拟将批准同意的情形；（肆）另行召开股东会予以通过同业禁止专项决议的情形；（伍）同业从事的股东本人能够充分证明从事该同业对本公司利益无实质损害并经股东会书面同意的情形。

【疏】疏议曰：本条以列举方式界定“主营业务及其密切关联业务”之范围，其基础即第三条之经营范围（含民族文化特产品及跨文化交流产品服务之技术类扩展）。五种豁免情形：全体股东口头约定一致、书面协议、股东会拟批准、同业禁止专项决议、无实质损害之证明且经股东会书面同意。

【议】议曰：本条之列举与第三条经营范围之对应关系至为重要：经营范围之外之业务，不属同业禁止范围；经营范围之内之业务（含技术类扩展），除五种豁免情形外，均受同业禁止约束。

第五十条之四【公司股东违反同业禁止义务的处置】

【律】违反上述第一款规定的股东除依照公司法向公司和其他承担赔偿责任外，还必须在其行为被公司或其他股东发现后 180 日内，将其所有股份向其他股东转让。

【疏】疏议曰：违反同业禁止之双重后果：承担赔偿责任（依《公司法》及章程），且须于行为被发现后 180 日内向其他股东转让全部股份。此系强制退股机制，其期限为 180 日除斥期间。

第五十条之五【公司股东违反同业禁止义务情况下其他股东的优先受让权】

【律】其他股东按照持股比例或者按照公司章程约定的方式享有优先受让权。

【疏】疏议曰：其他股东之优先受让权，按持股比例或章程约定之方式行使。

第五十条之六【公司股东违反同业禁止义务情况下股份转让的价格】

【律】股份转让的价格按照其持有公司的股权比例，以其他股东发现之日起的九十日内向公司的净资产平均价格数额确定。

【疏】疏议曰：违反同业禁止者股份转让之定价：按持股比例，以”其他股东发现之日起九十日内公司净资产之平均价格”确定。此定价机制不以转让方之成本或市价为基准，而以发现后 90 日净资产均价为基准，兼具公允性与时效性。

第五十条之七【董事、监事、高级管理人员直接或者间接与本公司订立合同或者进行交易的处置】

【律】董事、监事、高级管理人员，直接或者间接与本公司订立合同或者进行交易，应当就与订立合同或者进行交易有关的事项向董事会或者股东会报告，并按照本公司章程的规定经董事会（或相当于本机构的部门、机构）或者股东会决议通过。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，董事、监事、高级管理人员，直接或者间接与本公司订立合同或者进行交易，应当就与订立合同或者进行交易有关的事项向董事会或者股东会报告，并按照公司章程的规定经董事会或者股东会决议通过。公司未设董事会，故由股东会决议通过。

第五十条之八【董事、监事、高级管理人员的近亲属、董事、监事、高级管理人员本人及其近亲属控制企业直接或者间接与本公司订立合同或者进行交易的处置】

【律】董事、监事、高级管理人员的近亲属、董事、监事、高级管理人员或者其近亲属直接或者间接控制的企业，以及与董事、监事、高级管理人员有其他关联关系的关联人，与公司订立合同或者进行交易，适用前款规定。

【疏】疏议曰：《公司法》规定，董事、监事、高级管理人员的近亲属，董事、监事、高级管理人员或者其近亲属直接或者间接控制的企业，以及与董事、监事、高级管理人员有其他关联关系的关联人，与公司订立合同或者进行交易，适用前款规定。此系关联交易之扩张规制。

第五十条之九【重大合同报备义务】

【律】包括但不限于公司（常务）董事、总裁、承接合伙人招募与初筛甄选职能的合伙人相关机构、机制、成员认为事关重大的公司合同（包括但不限于劳动合同、合作合同等的合同全文或个别条款），凡其认为需要慎重决定的，必须提请股东会召开临时特别会议讨论，向其进行报备；必要时，需同时征询股东会和财务负责人、法律委员会负责人的咨询意见后方可盖章用印和签字。签约相对方凡存在任何胁迫、恐吓等包括但不限于上述行为，经告知前述条款程序仍阻碍报备的，一律不予签约，且应保留公司管理人员、经办人受胁迫之证据。

【疏】疏议曰：本条为公司重大合同报备义务之核心条款，系 CCIC-2026-002-01 号阐释函之解释对象，其要义有三：

一曰**报备义务主体**：常务董事、总裁、承接合伙人招募与初筛甄选职能之合伙人相关机构、机制、成员。凡此等主体认为事关重大之公司合同（含劳动合同、合作合同之全文或个别条款），认为需要慎重决定者，必须提请股东会召开临时特别会议讨论报备。

二曰**“事关重大”之界定**：依 CCIC-2026-002-01 号阐释函，系指依客观可识别标准判断，足以对公司整体利益、治理结构或法律风险产生实质性影响之条款、事项或安排。一般重大性判断标准为：依合同金额、履行期限、法律性质、权利义务结构、潜在法律风险等客观因素判断，可能对公司整体利益、持续经营或风险暴露产生重大影响者；或其他足以对整体治理结构、决策机制或法律责任承担方式产生实质影响者。特别重大性认定：凡涉及、可能涉及或依合理预期可能被认定为劳动合同或其任何部分、事实劳动关系或有构成该关系之可能性、其他具有实质劳动雇佣属性之事项、条款或安排者，均**当然属于**“事关重大的公司合同或事项”，应纳入报备、审议与决策程序。认定争议可由股东会或宪章阐释委员会出具书面解释。

三曰**程序保障与反胁迫**：必要时须同时征询股东会、财务负责人、法律委员会负责人之咨询意见后方可盖章用印签字；签约相对方以胁迫、恐吓等行为阻碍报备者，一律不予签约，并应保留受胁迫之证据。

【议】议曰：本条与第七条之六（劳动雇佣事务授权绝对禁止）、第二十六条之六（越权签劳动合同）、第五十条之十（劳动合同例外规则）相衔接，共同构成“涉劳动雇佣合同之股东会专属审议”体系。凡劳动合同及类劳动事项，均当然属重大事项，须经股东会临时特别会议报备审议。阐释函明定：本函不构成对章程正文之修改、补充或变更，仅系对章程既有概念之释义与适用说明；本函不溯及既往，但涉及此前相关事项之争议各方可自愿参照解释。

【问】问曰：报备与批准之关系为何？报备是否等于许可？

【答】答曰：报备系提请股东会召开临时特别会议讨论并告知之程序，其目的在于使股东会知情并审议；依第五十条之十（二）项，特别劳动合同之签署须经股东会特别书面决议批准确认。故报备为程序之始，批准为程序之成；重大合同之签署，须以报备程序完成为前提，涉特别劳动雇佣者更须股东会特别批准。

第五十条之十【劳动合同签署的例外规则】

【律】1.原则上禁止法定代表人未经告知相对人劳动合同签署的特别程序（载于第五十条之九及本修正案本条之程序）而直接与其签署劳动合同（含项目性质文件、协议、条款等）；2.但如确遇同时满足以下全部条件之情形，经股东会特别书面决议批准确认，可以与其签署特别劳动合同，适用雇佣制度：①对应岗位属中华人民共和国法律明文强制性规定，必须且无任何可能以其他形式或方式建立合作、合伙而缔结劳动关系且经核查法律委员会依法确认确定可行的其它替代方案的情形；②相应个案已经股东会特别会议讨论且获 85%以上表决权的股东表决权同意（且包含创始人同意票），同意与该人员就该岗位建立雇佣关系合作的；③已经获得或事先已经获得股东会依据章程正文及 20241018 修正案及本次修正案中包括但不限于第五十条之九及本修正案五十条之十等各条款相关程序的特别批准的生效决议文件。

【疏】疏议曰：本条为特别劳动雇佣之唯一合法通道，系 CCIC-2026-003-01 号解释函之解释对象，其制度逻辑为”原则禁止+三重条件例外”：

一曰**原则禁止**：法定代表人未经告知特别程序而直接签署劳动合同者，原则上禁止。依 CCIC-2026-003-01 号解释函，此制度目的在于：禁止任何主体绕过公司宪制程序单方作出劳动雇佣决定；确保劳动合同或具有实质劳动雇佣性质之安排纳入第五十条之九之重大事项审议与报备体系；防止个案行为对公司整体合作/合伙运行模式造成结构性影响。该条并非禁止依法建立劳动关系本身。

二曰**三重条件**：签署特别劳动合同须同时满足三条件——（1）岗位属法律明文强制性规定必须建立劳动关系，且无任何其他可行替代方案，经法律委员会依法核查确认；（2）个案经股东会特别会议讨论，获 85%以上表决权同意（含创始人同意票）；（3）已经获得股东会依章程正文、20241018 修正案及本次修正案之程序特别批准之生效决议文件。依解释函，三条件之性质为：法律委员会书面意见系对法律规范之适用性判断；85%表决权（含创始人同意票）系公司内部治理门槛，不影响劳动法之强制适用；程序文件齐备旨在确保决策真实、可核验、可追溯。

三曰**特别劳动合同之定位**：系公司整体以合作/合伙机制运行之前提下，因符合法定或客观条件而进入之例外性劳动雇佣安排，不构成公司默认用工模式（解释函（四）部分）。

【议】议曰：本条与 CCIC-2026-002 号意见第（26）项之关系：特别劳动雇佣关系之术语（劳动合同、工资、社保）仍按法定含义适用，但其管理与档案与合伙/合作体系严格隔离。特别劳动雇佣人员之人数、岗位应严格控制于法定必需之最小范围，以符”例外”之定位。

第五十一条【专门委员会设置】

【律】公司可根据需要决定设置特定专业的专门委员会，负责处理涉及特定专业的问题；委员会主席由常务董事或公司总裁提名，由委员会内部任命就任，或决定实行聘任制，由具有特定专门知识的职业经理人担任。各委员会成员并不必然全部为本公司既有成员，可外部任用。

【疏】疏议曰：本条为专门委员会之一般条款：按需设置、专业处理；主席由常务董事或总裁提名，委员会内部任命或聘任职业经理人；成员可外部任用。以下各条（第五十一条之二至之七）具体设法律委员会、薪酬委员会、两性平等暨女性事务委员会及其他专门事务委员会。

第五十一条之二【法律委员会】【法律委员会主席】

【律】公司设立法律委员会，负责处理业务中或本公司人员涉及法律的诉讼或非诉讼问题；法律委员会主席由常务董事任命，可以由常务董事兼任或由其提名委任的，经审查合格的人员代理，该人员应当公道正派、无扰乱司法等违章、违法、犯罪记录或前科；法律委员会及其主席可以决定聘请职业律师或由法委会内部聘任的执业律师提供民事或刑事司法辩护，也可决定为当事人依法代为申请法律援助服务等。

【疏】疏议曰：法律委员会为公司法律事务之专责机构，其职能为处理涉法之诉讼与非诉讼问题。主席由常务董事任命，可兼任或提名委任，任职资格要求公道正派、无违章违法犯罪记录。法律委员会下设合伙事务仲裁小组（第二十一条之二（二十二）（二十四）项），掌贡献值纠纷与权益池分配纠纷之裁决。

【议】议曰：法律委员会在第五十条之九、之十之程序中担任法律可行性审查之角色（核查替代方案之可行性）。法律委员会之职责，依《8 in 1 大典》之相关细则执行。

第五十一条之三【薪酬委员会】【薪酬委员会主席】

【律】公司设立薪酬委员会，负责处理业务中或本公司人员涉及薪酬的问题；薪酬委员会主席由常务董事任命，可以暂由常务董事兼任或由其提名委任的，经审查合格的人员代理，该人员应当公道正派、无扰乱薪酬事务的违章、违法、犯罪记录或前科；薪酬委员会及其主席可以为决策机构提供薪酬结构等的涉薪酬的专业建议服务等。

【疏】疏议曰：薪酬委员会为公司薪酬事务之专责机构，其职能为处理涉薪酬问题、提供薪酬结构之专业建议。依 CCIC-2026-002 号意见，“薪酬”合伙化解释为”合伙人权益分配”，合作化解释为”合作者报酬结算”，故薪酬委员会之”薪酬事务”应依双重解释规则理解——其职能核心在于合伙人权益分配与协作报酬结算之专业支持。

第五十一条之四【两性平等暨女性事务委员会】【两性平等暨女性事务委员会主席】

【律】公司设两性平等暨女性事务委员会，负责处理业务中或本公司人员涉及女性及女性权益保护、诉求反馈、涉及性骚扰等的防范机制制度建设等涉及公司女性成员的一系列问题；女性事务委员会主席由常务董事提名并直接任命，女性事务委员会主席应由女性担任，常务董事或董事会认为确实有充分资格女性成员的可暂由其提名委任的，经审查合格的人员代理，该人员应当公道正派、无扰乱两性平等暨女性事务的违章、违法、犯罪记录或前科。

【疏】疏议曰：两性平等暨女性事务委员会为公司宗旨”推动两性平等，落实对善意非优势女性群体等善意非优势群体的特别必要照护、保护”之机构载体，其职能为处理女性权益保护、诉求反馈、性骚扰防范机制建设等问题。主席由常务董事提名并直接任命，**应由女性担任**——此系性别定向之任职要求，体现两性平等理念之实质落实。公司另发布《关于全面构建女性权益保障体系的令（修订版）》（司务院总裁令 20250628001 号）、《女性权益保护令第一条第八项具体情况补充工作指引》及《女性权益保护令·凌虐行为具体情形及示例汇编》（215 项具体情形）等专项保护文件。

第五十一条之五【其他专门事务委员会】【其他专门事务委员会主席】

【律】公司可以依据需要另行设立其他专门事务委员会并按本章程规定任命其他专门事务委员会主席。

【疏】疏议曰：公司可依需要设其他专门事务委员会（如愿景委员会、学促委、调（和）解与斡旋协调工作机制等），主席按章程规定任命。

第五十一条之六【各个专门事务委员会主席的代理】

【律】暂无合格人员的，常务董事（董事会常务董事或董事长，如有）可以指定本人或他人代理专门事务委员会主席一职，直至选出合格的主席为止。

【疏】疏议曰：主席缺任时之代理机制：常务董事可指定本人或他人代理，直至选出合格主席。

第五十一条之七【各个专门事务委员会代理主席的转正】

【律】各个专门事务委员会代理主席代理本职位满一年（含），经高级管理（人员）委员会或常务董事（董事会常务董事或董事长，如有）依章程考察合格的，转为各个专门事务委员会主席；主席可以依据需要委任若干副主席，副主席可以代理、兼任，转正方法同上，考察人为本委员会主席。

【疏】疏议曰：代理主席代理满一年（含）且考察合格者转正。副主席之委任、代理、兼任、转正程序同上，考察人为本委员会主席。此系“代理—考察—转正”之渐进任职机制。

第五十二条【针对恶意并购的作为创始股东的人控制性股东权利的特别保护机制】

【律】当作为创始股东的人（本条此处所谓“作为创始股东的人”包括自然人也包括法人，下同）控制性股权及其衍生权利因受到外部力量的、针对本公司的恶意并购行为，因而致使本公司作为创始股东的人丧失第一大股东之表决权比例数及其对应控制权情形发生时，本条款可即刻启动。公司常务董事（或公司董事会）每次决议开除一名创始自然人股东提名的董事人员或高级管理人员，因受到恶意并购影响的公司法人需支付被开除人员原有薪酬之十倍赔偿金。该情况下，公司应以书面形式自动对创始自然人股东定向增发股份。创始自然人股东对新股份享有公司法规定的优先认购权，认购价格原则上为公允价格；必要情形下，为保护公司整体利益，其收购价格最低可为人民币一元每一百分点，直至针对公司的恶意并购势力得以遏制，用以保护公司法人之合法利益，但其最终价格应以书面形式之文件予以追认。

【疏】疏议曰：本条为公司反恶意并购之特别保护机制，系“毒丸计划”之中国公司章程形态，其制度设计颇具创见：

一曰**触发条件**：创始股东之控制性股权及其衍生权利因外部恶意并购而致丧失第一大股东表决权比例及对应控制权者，本条即刻启动。

二曰**防御手段**：常务董事每次决议“开除”一名创始自然人股东提名之董事或高级管理人员，公司支付其原有薪酬之十倍赔偿金——此系以高额赔偿为代价之“人质防御”，抬高并购方之整合成本；同时公司以书面形式自动对创始自然人股东定向增发股份，创始股东享有优先认购权，以摊薄并购方股权。

三曰**价格规则**：认购价格原则上为公允价格；必要情形下最低可为“人民币一元每一百分点”（即每股百分之一股权作价一元），直至恶意并购势力得以遏制。最终价格须以书面文件追认。

【议】议曰：本条”开除”一词，依第十五条但书条款及 CCIC-2026-002 号意见，应作合伙化解释——即”解除合伙关系并进行权益清算（合伙人除名）或终止合作（合作者）“（见 CCIC-2026-005 号阐释函第四条之对照表），”薪酬”解释为”合伙人权益分配/协作报酬”。十倍赔偿金系依股东会决议等文件因受委托而产生之报酬之十倍（章程脚注 11）。本条之启动须审慎：其适用条件为”外部恶意并购+控制权丧失”，非此不得轻启；其防御手段之实施主体为常务董事（或公司董事会）。# 卷十九 附则篇

篇首疏

疏议曰：附则者，章程之终篇也。唐律诸篇之末，多有”断狱””杂律”等总括之篇，今附则之设，亦章程之总结：未尽事项之补充、法律位阶之衔接、登记作准之明定、生效溯及之规定、原件保存之要求、电子签署之许允、衔接适用之规则、视同成员之适用、称谓性质之界定。凡此诸项，皆章程之”收官”条款，故为一篇。

第五十三条【本章程未尽事项及本章程与法律、法规、规章条款关系】

【律】本章程未尽事项以另行通过的章程补充文件为准。本章程中的各项条款与法律、法规、规章不符的，以法律、法规、规章规定为准。

【疏】疏议曰：未尽事项以章程补充文件为准；与法律法规规章不符者，以法律法规规章为准。此系”法律优先”原则之章程确认：章程之效力位阶低于国家法律、行政法规、规章，凡抵触者，章程条款无效或让位。

第五十三条之二【本章程与国家或地方政府或临时性政策条款关系】

【律】本章程中的各项条款与国家政策或本公司章程生效实施的地方政策或临时性政策条款之明文强制性规定不符的，从其规定。

【疏】疏议曰：国家政策、地方政策或临时性政策之明文强制性规定优先于章程。此系政策优先原则之补充。

第五十四条【公司登记事项的作准】

【律】公司登记事项以公司登记机关最终核定为准。

【疏】疏议曰：登记事项（名称、住所、注册资本、股东、法定代表人等）以登记机关核定公示者为准，此与第二十六条之二之法定代表人工商登记作准原则一致。

第五十四条之二【公司登记事项变更未涉及变更登记事项的备案】

【律】公司根据需要修改公司章程而未涉及变更登记事项情形发生的，公司应将修改后的公司章程送公司登记机关备案。

【疏】疏议曰：章程修改未涉登记事项者，仍应送登记机关备案——备案非核准，但为公司登记信息一致性之程序要求。

第五十五条【本章程之生效】【本章程之溯及力】

【律】（a）本章程自全体股东签字并加盖（公）章后始得生效。（b）本章程中，凡涉全员合伙制与相关成员权益的条款，可溯及适用至 2025 年 9 月 1 日零时零分零秒。

【疏】疏议曰：本条定章程之生效与溯及力。生效要件为全体股东签字并加盖公章（依第六十条（b）项，并授权法定代表人代书，加盖公章并签署即视为生效）。溯及力：涉全员合伙制与成员权益之条款，溯及至 2025 年 9 月 1 日零时零分零秒。此与第七条之十（第七条之四至之十溯及至 2025 年 10 月 30 日 24 时）之溯及范围不同，各依其条适用。

【议】议曰：溯及适用之价值在于：合伙制转型系渐进过程，凡 2025 年 9 月 1 日之后已发生之合伙事务，均可依本章程相应条款解释认定，使转型期之实践具有章程依据。

第五十六条【本章程原件、备份、留存】

【律】本章程一式肆份，由公司留存电子件壹份，并报公司登记机关电子备案壹份；为响应数字中国政策，依据《中华人民共和国民法典》，股东所持的本公司章程文本由股东会以自身名义通过数字电传形式予以发送。本章程一经签署完成即不得改动，不得向除本公司股东、董事、监事、合伙人、核心合作人员或其他依法有权查阅的人员以外的人士转发，各股东应依法保持原貌并依法保密。股东本人可打印或复印一份，确保与原件一致，并可加盖“与原件一致”印。

【疏】疏议曰：本章程之份数（一式四份）、留存（公司电子件一份、登记机关电子备案一份）、发送（股东会以数字电传形式发送股东）、不可改动、保密义务（不得向有权查阅人员以外人士转发，应保持原貌并保密）、股东自留（可打印复印一份并加盖“与原件一致”印）。章程脚注 12 补充：制备纸质副本之行为人应遵守保密义务，违反者承担违约、违章、违法责任，构成犯罪的依法承担刑事责任。

【议】议曰：依 CCIC-2026-001 号附件二之专项说明，本章程系“经有权治理机构正式核准”之独立文件，其效力来源于自身之核准程序与内容合法性，不受集合性指引文档之收录与否影响。本章程之保密要求，与《档案保密治理细则（含实施办法）》相衔接。公司知识库中“公司司务院关于规范使用本数据库内容的告知声明函”（上轻司函发第 20260612001 号）亦系依本条保密精神之执行文件。

第五十七条【本章程的电子签署】

【律】依据《中华人民共和国电子签名法》的有关规定，全体股东同意，在不违背相关法律的前提下，部分或全体股东有权采取任何合法形式的电子签名方式签署本章程；在不违背相关法律明文强制性规定及其他必要规定的前提下，股东的电子签署与采用物理签署具有同等的法律效力。

【疏】疏议曰：电子签署与物理签署同等效力（章程脚注 13：适用第五十六条的电子件应当使用 PDF/A 格式加密）。此系数字中国政策在章程签署领域之落实，与第七条之三（会议电子化）、第三十六条之九（合伙权益确认电子签名）相互印证。

第五十八条【特定章程修正案之衔接适用】

【律】本修正案条款与股东会决议 GHJY-20250726001 号冲突时：（壹）关于合伙制定义（如高级管理人员从业、任职性质、合伙人 CV 值计量）以前述股东会决议为准；（贰）关于公司治理程序（如股东会表决）以本章程修正案为准；（叁）股东会决议 GHJY-20250726001 号作为本修正案之附件与本修正案具有同等法律效力，本修正案确无对应条款但股东会决议 GHJY-20250726001 号有对应条款内容的，依股东会决议 GHJY-20250726001 号相应内容为准。（肆）全体股东兹在此确认，本宪制性章程之附件、附注、各子条款、脚注（如有附录的不在其限），说明（如有），均为本宪制性公司章程不可分割的一部分，与章程正文具有同等法律效力。（伍）全体股东兹在此确认，依据《中华人民共和国公司法》，本公司股东会通过包括但不限于有效股东会决议文件等书面文件对载于本宪制性章程中的任意条款（或条款的任意部分）作出的适用问题的解释，均自依法生效时起，立即、当然且不可分割地成为本宪制性公司章程不可分割的一部分，与章程正文具有同等作准，具有等同法律效力。

【疏】疏议曰：本条为章程与股东会决议之衔接适用规则，其要义有四：

一曰**实体与程序之分工**（壹）（贰）：合伙制定义事项（高管从业、任职性质、CV 值计量）以 GHJY-20250726001 号决议为准；治理程序事项（如股东会表决）以章程修正案为准。此系”实体决议优先、程序章程优先”之分工规则。

二曰**决议为附件**（叁）：GHJY-20250726001 号决议作为本修正案之附件，具有同等法律效力；章程无对应条款者，依决议相应内容。

三曰**附件同效力**（肆）：章程之附件、附注、子条款、脚注、说明，均为章程不可分割之部分，与正文同等效力。

四曰**解释即章程**（伍）：股东会通过书面文件对章程条款适用问题之解释，自生效时起即成为章程不可分割之部分，与正文同等作准。此系”股东会解释权”之宪制确认，为 CCIC-2026-001 号等阐释函之效力提供章程依据。

【议】议曰：本条（伍）项为解释文件之效力来源：凡股东会通过之解释性书面文件（含经股东会备案或审签核准之阐释函），自生效时起即为章程之组成部分。宪章阐释委员会之阐释函、股东会决议之术语解释（如 GHJY-20251121001 号审计决议）、常务董事决议之解释附件（如 D6-001 类外交体系解释），皆依此条取得章程同等之效力位阶。

第五十九条【作为视同公司成员的非合伙人且非特别劳动人员的合作人员、临时项目制人员对章程（含各修正案）条款的适用】

【律】作为视同公司成员的非合伙人且非特别劳动人员的合作人员、临时项目制人员适用本公司《宪制性公司章程》时，参照合伙人相应的各条款执行。但有下列情形之一的除外：

（壹）作为非合伙人的合作成员的合作协议、战略合作协议或同性质文件另有明文规定，且不与法律法规明文强制性规定冲突的；（贰）作为非合伙人的承揽人员的承揽合同或同性质文件另有明文规定，且不与法律法规明文强制性规定冲突的；（叁）作为非合伙人的代理人员的代理（服务）合同或同性质文件另有明文规定，且不与法律法规明文强制性规定冲突

的；（肆）作为非合伙人的技术服务（提供商）人员的技术服务合同或同性质文件另有明文规定，且不与法律法规明文强制性规定冲突的；（伍）作为非合伙人的经纪人员的经纪（行纪）合同或同性质文件另有明文规定，且不与法律法规明文强制性规定冲突的；（陆）作为非合伙人但存在长期、稳定内部合作的其他非典型合同或同性质文件另有明文规定，且不与法律法规明文强制性规定冲突的；（柒）作为非合伙人、非战略合作者但存在长期、稳定内部合作的其他非典型合同或同性质文件另有明文规定，且不与法律法规明文强制性规定冲突的。

【疏】疏议曰：本条为视同公司成员之合作人员、临时项目制人员适用章程之规则，系 CCIC-2026-001 号阐释函”第 59 条第 1 款合作者”“第 59 条第 1 款战略合作者”身份之章程依据。其规则为”参照合伙人条款执行+合同另有规定者除外”：凡非合伙人且非特别劳动人员之合作人员、临时项目制人员，适用章程时参照合伙人相应条款；但各类合同另有明文规定且不违法者，从其规定。

【议】议曰：本条所列七类主体——合作成员、承揽人员、代理人员、技术服务人员、经纪人员、其他非典型合同人员、其他长期稳定合作之非典型合同人员——与 CCIC-2026-001 号阐释函之身份体系对应：此类人员系公司民事合作体系之重要组成部分，其权利义务以《民事合作合同》等文件确立，不构成劳动法律关系。依 CCIC-2026-002 号意见之双重解释规则，合作制语境下之术语按”合作化适用规则”解释。

第六十条【本章程之称谓】【本章程之性质】【本章程之地位】

【律】（本条已依 20260117 年度股东会通过的 GHJY-20260117001 号决议案修订通过自通过之日起施行。）（a）本宪制性公司章程全称为上海轻简趣极简文化发展有限公司 20260117 宪制性公司章程。简称为上海轻简趣极简文化发展有限公司宪制性公司章程（或宪制性公司章程、20260117 公司章程、260117 公司章程或（20）260117（最新）章程）。（b）本宪制性公司章程系在 20240901 版本公司章程基础上，根据 20250726 号股东会决议，20250825001 原章程修正案、20250831001 号与 20250831002 号股东会结合工商行政管理部门要求、以及 20251031 日股东会决议及其修正案，以及 20260117 日通过的 GHJY-20260117001 号股东会决议及其修正案附件，基于本公司全体股东之合意一致同意而进行的增补修改，并依据 2023《公司法》之第 59 条经全体股东一致同意授权汇编而成，并授权由本公司法定代表人代书，并依 20250803 版本原章程第五十五条、第五十七条，在本文件后加盖公章并进行签署即视为生效。（注：本章程条款已根据 2026 年 1 月 17 日股东会决议进行修订，决议编号：GHJY-20260117001 号）（c）本宪制性公司章程作为公司治理根本性文件依法具有最高的法律效力。

【疏】疏议曰：本条为章程之称谓、性质与地位之总括条款，其义有三：

一曰**称谓定名**（a）：章程全称为”上海轻简趣极简文化发展有限公司 20260117 宪制性公司章程”，简称有宪制性公司章程、20260117 公司章程、260117 公司章程、（20）260117（最新）章程数种。凡公司正式文件引用章程，应注明版本以杜混淆。

二曰**编纂沿革**（b）：章程系在 20240901 版本基础上，综合 20250726 号、20250825001 号、20250831001 号、20250831002 号、20251031 号、GHJY-20260117001 号等历次决

议与修正案，依 2023 年《公司法》第五十九条经全体股东一致同意授权汇编而成，由法定代表人代书，依 20250803 版本原章程第五十五条、第五十七条加盖公章并签署即生效。章程脚注 14、15 分别注明：20240901 版本系 2024 年 9 月 1 日通过并备案之历史章程版本；20250803 版本系 2025 年 8 月 3 日通过并于 8 月 5 日签署之原宪制性公司章程。

三曰**最高效力**（c）：章程作为公司治理根本性文件，依法具有最高法律效力。此与第七条（股东会最高权力机构）、第十四条之二（常务董事为执行机构）之效力层级安排相印证，亦为《关于历史制度清理完成公告》（SLQB-20260221-001 号）所确立之四层级体系之第一层级。

【议】议曰：本条（c）项”最高的法律效力”之”法律”，系指公司内部治理规范体系中之最高效力，而非与国家法律并列；章程与国家法律法规抵触者，依第五十三条以法律法规为准。章程之”宪制性”定位，为公司内部之根本法，凡公司之决议、细则、文件与之抵触者，无效或应修改。# 卷二十 解释文件备览

篇首疏

疏议曰：凡章程之义，有正文所不能尽者，则有阐释函、解释函、解释意见以明之；有决议所当存者，则有股东会决议、常务董事决议以载之。本疏议前十九卷，已将解释文件一一纳入各条疏议；此篇更将现行有效之主要解释文件汇列备览，使览者知其所自、明其所用、考其所据。凡文件之编号、名称、发布机构、生效日期、核心内容、效力位阶，皆表而列之。

第一 阐释函、解释函与解释意见（现行有效·依效力位阶排列）

一、《关于全员合伙制下术语合伙化与合作化适配事务的阐释函》（CCIC-2026-001 号）

- **发布机构**：宪制性公司章程阐释委员会（宪章阐释委员会）
- **生效日期**：2026 年 1 月 27 日
- **密级**：绝密（依章程第五十六条）
- **效力位阶**：第二层次（具有同等章程效力的决议与法律文件）
- **核心内容**：
 - 确立术语适配总则：主体身份总称”公司成员”；公司成员四类法定身份（公司合伙人、公司临时合作者、第 59 条第 1 款合作者、第 59 条第 1 款战略合作者）；治理单元重构原则（”部门” ”科室” ”办公室” ”机构或机制”）。
 - 全场景术语适配对照表（完全穷尽版）：身份与关系类、主体称谓类、治理机构类、准入与退出类、履职与管理类、考核与权益类、保障与支持类、纪律与责任类、档案与文书类，凡九类。
 - 执行要求：全面禁用、强制替换（7 日内完成）、溯及解释（历史文件按新定义回溯解释）。
 - 附件二《关于治理文件形式及集合性指引文档效力层级的专项说明》：统一”通令”之性质与功能（宣告合意、确认核准、公示周知）；集合性指引文档（工作手册、工作指南、大（会）典、汇编）为非强制性文本，其收录之独立文件须经有权机构单独核准方具强制力。

- **适用要点：**凡章程及公司文件中之旧术语，依本函之对照表解释；本函效力高于旧表述，抵触者以本函为准（CCIC-2026-002 号意见第（29）项之冲突规则另定者除外）。

二、《关于〈宪制性公司章程〉中涉及劳动雇佣术语的合伙化、合作化适用的若干意见》（CCIC-2026-002 号）

- **发布机构：**公司股东会及其常务委员会、宪章阐释委员会、公司常务董事（联合发布）
- **生效日期：**2026 年 6 月 5 日
- **性质：**公司宪制性文件之联合正式解释
- **效力位阶：**第二层次（具有同等章程效力的决议与法律文件）
- **核心内容**（凡 30 项意见，按七部分）：
 - 〔一〕“聘任”“解聘”之合伙化（合伙身份准入评审机制流程、合伙权益冻结及贡献清算机制流程）与合作化（合作关系确立评审机制流程、合作终止及权益结算机制流程）双重解释；“聘任制”已修订为“合伙/合作与委托制”。
 - 〔二〕“薪酬”“工资”之合伙化（合伙人权益分配，由基础权益金——不高于可分配利润 30%——与动态贡献分成——不低于 70%——构成）与合作化（合作者报酬结算）；“奖金”“年终奖”之合伙化（超额利润分享、年度合伙收益结算）与合作化（项目超额分成、年度合作收益结算）。
 - 〔三〕“福利”“社保”“五险一金”之合伙化（合伙运营支持、合伙履职保障计划）与合作化（合作条件支持、合作项目风险分担机制）；特别劳动雇佣人员依劳动法执行。
 - 〔四〕“岗位”“上级/下级”之合伙化（合伙事务分工、同等法律地位的合伙人）与合作化（合作任务分工、平等的合作方）。
 - 〔五〕“部门”“科室”“办公室”之合伙化（治理机构或机制）与合作化（对接与协调机构或机制）。
 - 〔六〕术语历史遗留错误之纠正：“CU 值”系“CV 值”之笔误，自动失效并修正。
 - 〔七〕其他补充：双重解释之强制性、追溯性；第五十条之九、之十例外程序之不受影响；适用范围扩展至《8 in 1 大典》及所有治理规约、细则、决议；冲突适用规则（本意见无解释而 CCIC-2026-001 号有者，以 001 号为准；两者不一致者，自本意见发布之日起 001 号相应内容废止）；解释权归宪章阐释委员会。
- **适用要点：**本意见系章程层面术语解释之最新权威文件；同一术语于合伙制条款适用“合伙化适用规则”，于合作制条款或与特定合作者之交易中适用“合作化适用规则”。

三、《关于警告类违约追究措施术语合伙化适配及实操载体替换事宜的阐释函》 (CCIC-2026-005 号)

- **发布机构：**宪章阐释委员会（经上轻简董决字 20260714001 号决议审签核准备案，即常务董事决议 D32）
- **签发日期：**2026 年 7 月 14 日
- **效力位阶：**第二层次（具同等章程效力）暨第四层次决议附件（与原决议同等效力）
- **核心内容：**
 - 总体原则：原”处分”统一定性为”违约责任追究”，责任基础为违反《合伙协议》或协作协议之民事违约行为；原警告类措施不取消、不弱化，以明确发出机构、规范程序载体、去除模糊表述之方式适配保留。
 - 警告类措施四档梯度：诫勉提醒/《告诫书》（前置预警性沟通，不记正式档案）《告诫函》/《书面关注问询函》（常规性书面违约警示，记入合伙（作）履历档案）《正式警告决定书》/《正式警告函》（标准化书面违约追究措施，档案期限通常 1 年）《严重警告决定书》/《严重警告函》（升格追究措施，伴随立即改正要求）。
 - 各档实施主体与程序要求：第一档由治理人员或项目委托人决定；第二档由司务院或相关专门委员会决定并报非董事合伙人代表委员会审查备案；第三档由高级治理委员会或常务董事授权之治理机构决定；第四档由高级治理委员会或常务董事决定。
 - “其他措施”之合伙化保留：罚款/扣薪违约金/从合伙收益分配中抵扣；暂扣薪酬暂予中止权益分配权；降职/停职降低权益分配比例或中止委托；限制权利限制权益申报权限等；再教育/限期整改参加合规研讨会、签署反思承诺函；辞退/开除解除合伙关系并进行权益清算（除名）或终止合作。
 - 衔接与过渡：统一使用适配后术语与载体；此前已发警告文件效力不受影响，按对应关系重新标注；下次修订《8 in 1 大典》时纳入正文或附件。
 - 附则：本函解释溯及至 2025 年 8 月 13 日零时；抵触之历史表述废止。
- **适用要点：**公司各治理机构处理违约行为时，应统一使用本函之适配术语与载体文件，不再使用原雇佣制下之模糊表述。

四、《关于〈宪制性公司章程〉第五十条之九【重大合同报备义务】中”事关重大的公司合同或事项”以及第五十条之十若干事项的阐释函》（CCIC-2026-002-01 号、CCIC-2026-003-01 号）

- **发布机构：**宪章阐释委员会
- **出具日期：**2026 年 2 月 2 日
- **效力位阶：**第二层次（宪章阐释委员会关于第五十条之九、第五十条之十的阐释函）
- **核心内容：**
 - CCIC-2026-002-01 号（第五十条之九阐释函）：“事关重大的公司合同或事项”之界定——一般重大性判断标准（合同金额、履行期限、法律性质、权利义务结构、潜在法律风险等客观因素；对治理结构、决策机制或责任承担方式

之实质影响)；劳动合同及类劳动事项之当然重大性认定(涉劳动合同、事实劳动关系、实质劳动雇佣属性之事项、条款或安排，均当然属于重大事项)；认定争议之处理(股东会或宪章阐释委员会出具书面解释)；效力说明(自出具之日起生效，不溯及既往，不构成对章程之修改补充变更)。

- CCIC-2026-003-01号(第五十条之十解释函)：第(一)款”原则上禁止绕过程序直接签署劳动合同”之制度目的(禁止绕过宪制程序单方作出劳动雇佣决定、确保劳动雇佣安排纳入重大事项审议报备体系、防止个案行为造成结构性影响；并非禁止依法建立劳动关系本身)；第(二)款三条件之性质(法律委员会书面意见系法律规范适用性判断；85%表决权含创始人同意票系内部治理门槛，不影响劳动法强制适用；程序文件齐备旨在确保决策真实可核验可追溯)；特别劳动合同之制度定位(例外性劳动雇佣安排，不构成公司默认用工模式)。
- **适用要点：**凡劳动合同及类劳动事项，无论金额大小，均当然属重大事项，须纳入第五十条之九之报备审议程序。

五、《高管委暨高合委关于公司治理细则中所有”贪污”表述替换为”(职务)侵占”的解释函》(上轻高治释发20250921001号)

- **发布机构：**高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会
- **施行日期：**2025年9月21日
- **效力位阶：**第二层次(具有同等章程效力的决议与法律文件)
- **核心内容：**为明确界定治理细则相关条款之含义、避免适用法律错误，依据《宪制性公司章程》第二十一条，将公司治理细则中所有”贪污”表述替换为”(职务)侵占”，其余内容保持不变；自2025年9月21日起施行。
- **适用要点：**凡治理细则中之”贪污”，一律按”(职务)侵占”理解适用——公司非国家工作人员，其侵占行为依《刑法》第二百七十一条职务侵占罪定性，不得误用贪污罪条款。

六、《股东会决议：关于”审计”术语统一解释及适用规则的决议》(GHJY-20251121001号)

- **发布机构：**公司股东会
- **决议日期：**2025年11月21日(签署日期11月22日、24日)
- **生效时间：**2025年12月1日0时
- **效力位阶：**第二层次(具有同等章程效力的决议与法律文件)
- **核心内容：**
 - **第一条【术语统一解释】：**除《宪制性公司章程》正文本身外，公司所有内部治理细则、文件、制度、协作流程、对外文件、合同协议、日常沟通、通报、通告等，凡出现”审计”一词者，均统一解释为”审查+随机审核(签)联动机制”(即”内部审查为主、第三方随机审核为辅”之双重核查机制)。
 - **第二条【例外规则】：**法律、行政法规或公司章程有明文强制性审计要求者，从其规定。

- 第三条【生效时间】：自 2025 年 12 月 1 日 0 时起生效，与章程及《治理优化与合伙制过渡工作细则》具有同等法律效力。
- 第四条【溯及参照适用】：公司实施民事合伙制后、本决议生效前之相关事务，如适用本决议之术语解释更有利于公平合理确立各方权益关系、维护合伙制文化者，可溯及参照适用。
- 第五条【执行要求】：全体合伙人、各机构严格遵循；司务院在生效后 30 日内完成原有制度之梳理修订。
- **适用要点**：公司内部语境之”审计”一律按双重核查机制理解；法定审计场景（如第三十五条、第三十三条之三之依法审计）依例外规则执行。

七、《常务董事关于〈关于确立公司对外交往基本原则与权限的决议〉中关于公司类外交体系适用文件分类、民商事法律性质及其效力判定若干问题的解释（一）》（上轻简董决释附字第 20250912001-001 号，即 D6-001）

- **发布机构**：公司常务董事（常务董事已审签核准）
- **效力位阶**：第四层次·常务董事决议附件（与原决议具有同等治理效力与法律效力）
- **核心内容**：
 - 对《关于确立公司对外交往基本原则与权限的决议》（上轻简董决字第 20250912001 号，D6）之适用作出解释，界定公司类外交体系适用文件之分类、民商事法律性质及效力判定标准。
 - 文件三分法：绝对具有约束力之文件、条件性拘束力之文件、非拘束力之文件三类，各对应明确之适用场景。
 - 效力判定核心原则：“重实质轻形式”——不以文件名称界定性质，而以文本是否创设明确权利义务、签署主体是否具缔约资格、程序是否合规为判定标准。
 - 程序合规要求：场景匹配、签署前审查、越权防范。
- **适用要点**：公司对外民商事交往中参照外交框架使用之文件（照会、备忘录、换文、议定书、通知、声明、解释、意见、决定等），依本解释判定其法律性质与效力；“内外交”表述已更正为”类外交”。

第二 相关决议备览（与解释文件相关联者）

一、常务董事决议 D32（上轻简董决字 20260714001 号）

- **内容**：审签核准并备案《关于警告类违约追究措施术语合伙化适配及实操载体替换事宜的阐释函》（CCIC-2026-005 号），该阐释函列于本决议附件一，与决议同等效力。

二、常务董事决议 D6（上轻简董决字第 20250912001 号）

- **内容**：确立公司对外交往基本原则与权限，构建与公司及集团治理体系相容之”类外交体系”；明确合规诚信、机构适配、跨文化尊重、权责一致、保密审慎五项核心原则，细化战略级、业务级、规则级、事务级交往之职责与术语范围；配套执行记录留存、监事监督与违规追责机制。其解释附件为 D6-001（见上）。

三、股东会决议 GHJY-20250726001 号（及其补充决议 GHJY-20250803001 号）

- **内容：**确立全员合伙制之合伙框架协议、贡献值（CV 值）计量与权益池分配之基本规则（高合委补充职权二十三至二十五项之来源）；高级管理人员从业、任职性质、合伙人 CV 值计量之定义以此决议为准（依章程第五十八条（壹）项）。

四、《关于历史制度清理完成公告》（SLQB-20260221-001 号）及其修正案（SLQB-20260221-Amendment-001 号）

- **内容：**依据《20250813 决议》完成对 20 余项具雇佣制或科层制特征历史制度之系统性废止；建立以《宪制性公司章程》为根本法、《新时期章程细则汇编大典》为核心细则之新宪政制度体系，涵盖宪制性根本法、同等效力决议与解释、核心运营细则法典及关键独立运营文件四层级；实现旧制度与新体系之绝对效力切割；强制使用新术语，将新体系作为公司一切治理、运营与合作之唯一依据；由监事及法律委员会监督执行与合宪性审查。修正案同时修正”CU 值”笔误为”CV 值”。

第三 解释文件与章程条款对应索引

解释文件	对应章程条款	疏议所在卷
CCIC-2026-001 号（术语阐释函）	宗旨、第七条之九、第十五条、第二十条之五、第二十五条、第四十二条之二、第五十九条等全域条款	卷一、卷五、卷七、卷八、卷十一、卷十七、卷十九
CCIC-2026-002 号（合伙化合作化意见）	第七条、第十五条、第二十条之五、第二十一条之二、第三十六条系列、第四十二条之二、第五十二条等	卷一、卷五、卷七、卷八、卷十五、卷十七、卷十八
CCIC-2026-005 号（警告类措施阐释函）	第二十八条之四（除名）、违约责任追究相关条款	卷十三、卷十八
CCIC-2026-002-01 号（五十之九阐释函）	第五十条之九	卷十八
CCIC-2026-003-01 号（五十之十解释函）	第五十条之十、第二十六条之六、之八、之九	卷十二、卷十八
上轻高治释发 20250921001 号（贪污职务侵占）	第四十三条	卷十七
GHJY-20251121001 号（审计术语决议）	第二十二条之八、第三十三条之三、第三十五条	卷九、卷十五
上轻简董决释附字第 20250912001-001 号（类外交体系解释）	第一条、第二十四条、宗旨	卷二、卷十、卷一

解释文件	对应章程条款	疏议所在卷
SLQB-20260221-001 号 (历史制度清理公告)	第六十条、凡例效力总纲	卷十九、卷首

总跋

跋曰：昔长孙无忌等奉敕撰《律疏》，其序有言：“德礼为政教之本，刑罚为政教之用，犹昏晓阳秋相须而成者也。”今公司之宪制性公司章程与其解释文件，亦犹律与疏之相须：章程立其本，解释明其用；章程定其纲，解释张其目；章程垂其范，解释通其变。

本疏议之作，凡二十卷：卷首明其体，卷一至卷十九释其条，卷二十汇其证。合章程六十一节（含宗旨及第六十条）之律文、凡一百六十余条（含子条款）之疏议，纳现行有效之阐释函七份、相关决议四项，俾公司成员得由疏以观律、由律以明义、由义以行权。

其尤要者三：

一曰**宪制之位阶不可紊**。章程为根本法，股东会决议与阐释函具同等章程效力，细则大典为运营法典，常务董事决议及各机构文件为执行规范。四层相维，低者不得犯高，后出者不得违宪。凡本疏议所引解释文件与章程正文有疑义者，依第五十八条之衔接规则与 CCIC-2026-002 号第（29）项之冲突规则定之。

二曰**合伙之属性不可易**。公司既行全员合伙制，凡旧日雇佣制之语——员工、工资、招聘、辞退、部门、上级、绩效考核之类——皆已按 CCIC-2026-001 号、002 号之对照表与双重解释规则涤除更换。唯依第五十条之九、之十之例外程序建立之特别劳动雇佣关系，其法定术语仍按法律执行，然其管理档案与合伙体系严格隔离。此系公司宪政转型之铁律，不可动摇。

三曰**控制之保障不可失**。自第十一条之二之加权表决，至第十一条之七之表决权承接，至第二十八条之七之破产处置限制，至第二十九条之十八之信托划转，至第五十二条之反恶意并购，控制权保障之体系层层设防、环环相扣，虽历变故而不失其序。凡公司成员，当知此制之重，循章而行，勿生觊觎。

至若疏议文字，仿唐律之体而未尽其古，取义理之要而务求其实，或有未尽周详之处，则以章程作准文本与解释文件原文为据。凡本疏议与正式文件有出入者，以正式文件为准。

宪制性公司章程阐释委员会 谨跋

2026 年 7 月 31 日

(全疏议终)

第二部 同等章程效力文件

（《决议决定文件体系疏议》卷首、卷一总则篇、卷二股东会决议篇）

上海轻简趣极简文化发展有限公司决议决定文件体系疏议

（唐律疏议格式·现行有效治理文件体系化阐释本）

纂修机构：宪制性公司章程阐释委员会（宪章阐释委员会）**疏议依据：**公司现行有效之全部治理文件（除《宪制性公司章程》及直接阐释章程之文件外，不论其形式）**作准清单：**《公司现行有效正式约束性制度文件完整汇总（截止日期：2026年7月29日）》（2026年8月2日增补上轻简董决字第20260802001（S001）号特别决议案，即D34；2026年8月29日增补上轻简董决字第20260829001（S001/Amendment01）号特别决议案，即D35；2026年9月7日补编上轻简董决字第20250908001号（即D4b）、第20260626001号（即D31b）、第20260826001号（即D34b），并增补上轻简董决字第20260905001号决议案（即D36）；2026年9月11日增补上轻简董决字第20260910001号决议案（即D37），同日依常务董事指示补入《公司人类和平促进事务章程细则》（即C19）之疏议；2026年9月29日增补司务院常务会议决议二件，即上轻简司务院常会决字〔2026〕第09/001号、第09/002号；2026年9月30日增补《董事、监事履职治理GV贡献值计量细则（常务董事备案试行版）》（由高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会制定、受托报常务董事备案，2026年9月30日审签核准并备案，即C20）；2026年10月2日增补上轻简董决字第20261002001号决议案（即D38））**纂成日期：**2026年7月31日（分卷陆续纂成）；2026年8月2日增补D34；2026年8月29日增补D35；2026年9月7日补编D4b、D31b、D34b并增补D36；2026年9月11日增补D37、补入C19；2026年9月29日增补司务院常务会议决议二件；2026年9月30日增补C20；2026年10月2日增补D38

进疏议表

臣等谨言：

伏以章程立本，决议垂用。公司之宪制性章程既已具疏议（见《上海轻简趣极简文化发展有限公司宪制性公司章程疏议》二十卷），然公司之治，非徒恃一部章程也：凡股东会之决议、常务董事之决议、常务董事之函、司务院之公告、司务院之会议决议、各机构机制之文件、专项保护之令、配套治理之细则，皆章程之羽翼、治理之经纬。章程犹律，决议犹令，公告犹诏，细则犹格。律令格式，相须而成，缺一不可。

臣等恭承前议之余绪，谨将除章程及直接阐释章程之文件外，凡现行有效之全部治理文件，不论其形式如何——决议、决议案、修正案、补充决议、公告、令、函、指引、细则、规

约、议定书、备忘录——一一稽其文、考其义、明其用，仿《唐律疏议》之体例，别为《决议决定文件体系疏议》，与章程疏议并行，共成公司宪制阐释之全璧。

考公司现行有效制度之全貌（以 2026 年 7 月 29 日汇总为准，后经 2026 年 8 月 2 日、8 月 29 日、9 月 7 日、9 月 11 日、9 月 29 日、9 月 30 日历次增补）：第一层次宪制性根本法一部（章程，已具疏议）；第二层次具有同等章程效力之决议与法律文件十部（其中直接阐释章程之解释文件已入章程疏议，其余如 GHJY-20250726001 号决议、GHJY-20251001001 号决议、《宪制性股东协议》等入本疏议）；第三层次核心运营细则法典一部（《8 in 1 新时期章程细则及其实施条例汇编大典》）；第四层次常务董事决议四十一项（D1-D38，含时序插入补编 D4b、D31b、D34b）、常务董事决议附件一项（D6-001，已入章程疏议）、常务董事函一项（F1）、股东会决议十一项（S1-S11）、其他治理机构机制文件九项（O1-O9）、司务院公告二十一项（B1-B21）、司务院会议决议二项（上轻简司务院常会决字〔2026〕第 09/001 号、第 09/002 号）、专项保护令及配套三项（P1-P3）、配套细则及专项治理文件二十项（C1-C20）。凡本疏议所释，即此诸项，共计约一百零一项；另有特别劳动雇佣体系七十二项草案，尚未施行，不入现行有效之列，然其地位不可不辨，别立一篇以明之。

本疏议之分卷，依文件之性质与发布机构，参酌《唐律疏议》十二篇之精神，厘为十一卷：卷一总则，明决议决定文件体系之纲纪；卷二股东会决议，卷三、卷四常务董事决议（上、下），卷五常务董事函暨宪制性股东协议，卷六其他治理机构文件，卷七司务院公告，卷七之二司务院会议决议，卷八专项保护令，卷九配套治理细则暨《8 in 1 大典》，卷十特别劳动雇佣体系地位辨，卷末附索引与总跋。

臣等无任屏营之至，谨以疏议分卷缮写进呈，伏乞鉴察。

宪制性公司章程阐释委员会 谨议

2026 年 7 月 31 日

凡例

一、本疏议之性质：本疏议系对公司决议决定文件体系之系统阐释文本，属辅助理解与统一适用之工具，不构成对任何原文件之修改、补充或变更；各文件仍以其经正式程序生效之作准文本为准。凡原文件与《宪制性公司章程》抵触者，依章程第五十三条、第五十八条之规则，以章程及法律为准。

二、范围之界定：本疏议所释，限于现行有效之治理文件，且**不含**：其一，《宪制性公司章程》本身（已具专议）；其二，直接阐释章程之文件（CCIC-2026-001 号、002 号、005 号阐释函，第五十条之九之十阐释函，上轻高治释发 20250921001 号，GHJY-20251121001 号，上轻简董决释附字第 20250912001-001 号等，已入章程疏议卷二十备览）；其三，已废止之历史制度（24 项及概括性废止，依 SLQB-20260221-001 号公告）；其四，尚未施行之草案文件（含特别劳动雇佣体系 72 项草案、制度草案库之全部内容）。

三、**体例之沿用**：本疏议体例与章程疏议一致，仿《唐律疏议》：-【律】——原文件之条文要旨（照录或节引，个别极冗长者节引其要并注明“全文以作准文本为准”）；-【疏】——疏议曰，阐明该文件设置之宗旨、沿革、在体系中之地立；-【议】——议曰，逐句阐释、适用规则、与其他文件之关联；-【问】【答】——疑义设问；-【参】——相关文件互证索引。

四、**术语之适用**：依 TERM-REVIEW-001 术语一致性审查总规及 CCIC-2026-001 号、002 号阐释文件，本疏议论述文字悉用合伙制合规术语；原文件中之历史遗留旧术语（如“员工”“部门”“工资”等），一律按合伙化、合作化双重解释规则理解，本疏议在阐释时秉笔直书以明对照，依对照表豁免条款合规。

五、**引用之依据**：仅引用现行有效之正式文件，编号精确标注。凡汇总梳理类、分析解读类文件（如《公司现行有效正式约束性制度文件完整汇总》各版本），仅作定位索引之用，不作效力依据。

六、**与章程疏议之关系**：本疏议与《宪制性公司章程疏议》为姊妹篇：章程疏议释根本法，本疏议释决议决定文件；两议并观，公司宪制阐释乃全。凡本疏议所引文件系章程某条之具体化者，注明相应章程条款及章程疏议卷次，以便互参。

七、**效力之总纲**：依《关于历史制度清理完成公告》（SLQB-20260221-001 号）所确立之四层级宪政体系：第一层次为宪制性根本法；第二层次为具有同等章程效力之决议与法律文件；第三层次为核心运营细则法典；第四层次为常务董事决议、股东会决议及各机构正式文件。低层级文件不得与高层级文件抵触；同级文件冲突时，依后法优于前法、特别法优于一般法之原则及章程第五十八条之衔接规则定之。

八、**溯及之适用**：各文件之溯及力，依其自身规定（如 CCIC-2026-005 号阐释函溯及至 2025 年 8 月 13 日、D29 宣告制度可溯及适用至特定时段等），本疏议逐项标注。

九、**保密之遵守**：依章程第五十六条，本疏议所涉文件多属保密范围，本疏议仅限有权查阅人员使用，不得外传。

卷一 总则篇

篇首疏

疏议曰：总则者，决议决定文件体系之纲纪也。唐制，律有《名例》，冠于十二篇之首，总犯罪之纲目、定刑罚之体例；今决议决定文件林林总总，凡一百零一项，非有总则以统摄之，则纲目乱、体例乖、适用无所从。故卷一先立总纲：明其效力之层级、辨其文件之性质、定其解释之规则、序其冲突之适用。凡后十卷之疏议，皆以本卷为纲。

第一章 效力层级总纲

一、《关于历史制度清理完成公告》（SLQB-20260221-001 号）

【律】《关于历史制度清理完成公告》系公司司务院经授权发布之公告（含约束力）。其核心内容为：依据《20250813 决议》完成对 20 余项具雇佣制或科层制特征历史制度之系统性废止；建立以《宪制性公司章程》为根本法、《新时期章程细则汇编大典》为核心细则之新宪政制度体系，涵盖宪制性根本法、同等效力决议与解释、核心运营细则法典及关键独立运营文件四层级；实现旧制度与新体系之绝对效力切割；强制使用新术语，将新体系作为公司一切治理、运营与合作之唯一依据；由监事及法律委员会监督执行与合宪性审查。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本公告为公司制度体系之”涤故更新”总宣言，其历史地位，可比于唐高祖《武德律》、太宗《贞观律》之更定——旧律既废，新律斯立。其制度意义有四：

一曰**涤故**。凡具雇佣制或科层制特征之历史制度，一律废止。此系《20250813 决议》（上轻简董决字第 20250813001 号）之执行结果，凡 24 项具体文件及概括性废止声明，自公告发布之日起不再有效。

二曰**立新**。建立四层级宪政体系：根本法（章程）同等效力决议与解释核心运营细则法典关键独立运营文件。四层相维，各有定位。

三曰**切割**。旧制度与新体系之间实行”绝对效力切割”：旧制度不得作为新体系下任何行为之依据，新体系为一切治理、运营与合作之唯一依据。

四曰**监督**。监事及法律委员会监督执行与合宪性审查，违者依相关细则追究责任。

【议】议曰：本公告虽以”公告”为名，然具约束力（2026-07-29 汇总标注其为”含约束力”之司务院公告 B1），系依《常务董事决议 20260222001 号》之授权发布。其后有修正案（SLQB-20260221-Amendment-001 号），系依常务董事授权就文字表述错误之订正（见 D14 决议）。公告确立之四层级体系，为本疏议分卷之总纲。

二、效力层级总表

【律】公司现行有效治理文件之效力层级如下：第一层次：宪制性根本法——《上海轻简趣极简文化发展有限公司宪制性公司章程》（20260117 修订备案版），1 部；第二层次：具有同等章程效力的决议与法律文件，10 部（含股东会决议 GHJY-20250726001 号、GHJY-20250803001 号、GHJY-20251001001 号、CCIC-2026-001 号阐释函、GHJY-20251121001 号决议、上轻高治释发 20250921001 号解释函、《宪制性股东协议》、CCIC-2026-002 号意见、宪章阐释委员会关于第五十条之九之十的阐释函、CCIC-2026-005 号阐释函）；第三层次：核心运营细则法典——《8 in 1 新时期章程细则及其实施条例汇编大典（20260126 修订版）》，1 部（含 8 项专项治理细则）；第四层次：常务董事决议 41 项（D1-D38，含时序插入补编 D4b、D31b、D34b）、常务董事决议附件 1 项（D6-001）、常务董事函 1 项（F1）、股东会决议 11 项（S1-S11）、其他治理机构机制文件 9 项（O1-O9）、司务院公告 21 项（B1-B21）、司务院会议决议 2 项（上轻简司务

院常会决字〔2026〕第 09/001 号、第 09/002 号）、专项保护令及配套 3 项（P1-P3）、配套细则及专项治理文件 20 项（C1-C20）。

【疏】疏议曰：四层级体系之设计，仿国家法律体系之层级结构而公司化之：章程如宪法，第二层次如宪法性法律，第三层次如基本法律，第四层次如行政法规、规章与司法解释。其要义为”下不犯上”：低层级文件不得与高层级文件抵触；第二层次文件与章程抵触者，依章程第五十三条、第五十八条处理；第四层次文件与第二、三层次抵触者，无效或应修改。

【议】议曰：本总表所列之”10 部”第二层次文件，其中 CCIC-2026-001 号、GHJY-20251121001 号、上轻高治释发 20250921001 号、CCIC-2026-002 号、第五十条之九之十阐释函、CCIC-2026-005 号六项系直接阐释章程之文件，已入章程疏议；其余四项（GHJY-20250726001 号、GHJY-20250803001 号、GHJY-20251001001 号、《宪制性股东协议》）入本疏议卷二、卷五。读者宜两议并观。

第二章 文件形式与性质辨

【律】公司现行有效治理文件之形式，有决议、决议案、修正案、补充决议、公告、令、函、指引、细则、规约、议定书、备忘录、解释、意见、决定等，不论其形式如何，凡经正式程序生效者，均为现行有效之治理文件。

【疏】疏议曰：公司文件形式之多样，源于治理实践之丰富：股东会以决议行权，常务董事以决议、函行权，司务院以公告、照会行权，总裁以总裁令（通令）行权，各机构以决定、意见、指引行权。依 CCIC-2026-001 号附件二之专项说明，原”总裁令””司务院令””高管委员会令”等命令类行文统一规范为”通令”，系经协商合意、内部核准、公示周知之正式文件。

【议】议曰：文件之形式不决定其效力，效力取决于：其一，发布机构之权限；其二，程序之完备（审签、核准、备案）；其三，内容与高层级文件之相容性。此与类外交体系解释（上轻简董决释附字第 20250912001-001 号）”重实质轻形式”之效力判定原则一脉相承——凡创设权利义务者，虽名”函”亦具约束力；凡宣示性、指引性者，虽名”令”亦非强制。

第三章 解释与适用规则

【律】凡决议决定文件之解释，遵循下列规则：一、文义解释优先，依其文字之通常含义；二、体系解释辅之，置于四层级体系中观其定位；三、目的解释为本，求其立法意旨与制度目的；四、术语解释为纲，凡遇历史遗留术语，依 CCIC-2026-001 号、002 号阐释文件之双重解释规则处理；五、冲突适用规则，依章程第五十八条及后法优于前法、特别法优于一般法之原则。

【疏】疏议曰：解释规则之确立，犹唐律疏议之于律文——”文义”犹字面，”体系”犹篇目，”目的”犹立法原意。四者相济，则文件之义无遁形。

【议】议曰：术语解释规则尤为关键：决议决定文件中屡见”聘任””薪酬””部门””员工”等历史遗留词汇，皆应按合伙化（合伙人权益分配、合伙身份准入评审、治理机构或机

制等）或合作化（合作者报酬结算、合作关系确立评审、对接与协调机构等）解释，不得复作劳动雇佣之义。凡原文件之旧术语，本疏议于各条阐释中逐项标明。

第四章 溯及力总则

【律】各文件之溯及力依其自身规定；文件未明定溯及力者，自其生效之日起适用，不溯及既往。凡溯及适用者，不得损害依原规定已确定之既得权益。

【疏】疏议曰：溯及力之基本原则为”从旧兼有利”：文件原则上不溯及既往；明定溯及者（如 D29 宣告制度可溯及特定时段、CCIC-2026-005 号阐释函溯及至 2025 年 8 月 13 日、GHJY-20251121001 号决议之溯及参照适用），从其规定，但以不损害既得权益为限。

〔卷一·总则篇疏议毕，以下分卷。〕 # 卷二 股东会决议篇

篇首疏

疏议曰：股东会者，公司之最高权力机构也，其决议为公司最高权力之意思表示。唐制，天子制诏，下颁百司；今股东会决议，下颁常务董事、监事及诸机构，为全体股东合意之结晶。凡股东会决议十一项（GHJY 系列），或立宪制之纲（如 S1、S4），或修章程之文（如 S2、S3、S6、S7），或理年度之政（如 S9），或处纷争之事（如 S10），或定报酬之制（如 S11）。其效力依章程第五十八条（伍）项，股东会以书面文件对章程条款之解释，自生效时起即成为章程不可分割之部分。故立此篇，以次第释之。

第一章 宪制性决议（第二层次）

GHJY-20250726001 号决议

【律】决议编号：GHJY-20250726001 号。决议名称：关于《公司章程部分条款解释性文件》的决议。决议日期：2025 年 7 月 26 日。核心内容：（壹）合伙制定义：明确高级管理人员从业、任职性质及合伙人 CV 值计量等核心概念；（贰）治理程序：细化股东会表决等程序规则；（叁）配套文件制定：授权法律委员会在限期内制定《法律委员会仲裁规则》和《电子合伙凭证管理规范》等配套文件，并明确审批流程。依章程第五十八条，本决议作为章程修正案之附件，与修正案具有同等法律效力。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为公司治理体系从”宏观宪章”走向”微观细则”之关键桥梁，其制度地位有三：

一曰**定义之府**。凡高级管理人员从业性质、任职性质、合伙人 CV 值计量等合伙制核心概念，皆以本决议之定义为权威。章程第五十八条（壹）项明定：“关于合伙制定义（如高级管理人员从业、任职性质、合伙人 CV 值计量）以前述股东会决议为准。”故本决议于合伙制定义领域，其效力优先于章程修正案之相应表述。

二曰**程序之则**。股东会表决等治理程序之细化规则，本决议有所规定；章程第五十八条（贰）项明定：“关于公司治理程序（如股东会表决）以本章程修正案为准。”故程序领域

以章程修正案为优先，本决议之程序规定在章程修正案无对应条款时补充适用（第五十八条（叁）项）。

三曰**授权之源**。《法律委员会仲裁规则》《电子合伙凭证管理规范》等配套文件之制定授权，源于本决议。CCIC-2026-002 号意见第（22）项修正”CU 值”笔误时所引之依据，亦与本决议之 CV 值体系相关。

【议】议曰：本决议与章程之关系，可拟于唐律中”格”与”律”之关系——《新唐书·刑法志》云：“格者，百官有司之所常行之事也。”本决议既释章程之义，又定执行之则，兼具”律疏”与”令格”之性质。凡适用本决议，须区分其内容属”定义”（优先）抑或”程序”（补充），依第五十八条之分工规则定其效力。

GHJY-20251001001 号决议

【律】决议编号：GHJY-20251001001 号。决议名称：关于追认并批准《治理优化与合伙制过渡工作细则》并将其纳入公司章程体系的决议。决议日期：2025 年 10 月 1 日。核心内容：（壹）正式追认并批准常务董事此前通过的《治理优化与合伙制过渡工作细则》（上轻简董决字第 20251001001 号），依章程第五十八条将其全部内容立即、当然地纳入公司章程体系，与章程正文具有同等法律效力；（贰）修正性解释条款：常务董事决议中机构机制名称表述错漏之处以《宪制性公司章程》内容为准；提及”部门”一词的，应当作为”机构、机制”解释。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为公司”去雇佣化、真合伙化”转型之里程碑式文件，其制度意义有三：

一曰**升格**。将一份过渡性工作细则，通过股东会决议之形式，升格为具有最高效力之章程组成部分。此系章程第五十八条（伍）项”解释即章程”规则之首次重大运用——细则非经修改章程正文，而经股东会决议之追认，径与章程正文同效。

二曰**涤词**。决议第三条之二之”部门”强制解释条款，从术语层面彻底清除雇佣制痕迹：凡文件提及”部门”者，一律解释为”机构、机制”。此系 CCIC-2026-001 号阐释函”治理单元重构原则”之先声，其强制力与普遍性（适用于一切文件）至今有效。

三曰**纠错**。机构机制名称表述错漏之处，以章程为准。此系”章程文本最优”之纠错安全网，避免文书错误引发治理结构争议。

【议】议曰：《治理优化与合伙制过渡工作细则》之内容，涵盖人事关系、决策流程、信息流转及术语系统之去雇佣化转型，以贡献值体系保障合伙人权益。其被纳入章程体系后，即具章程正文之效力，一切抵触之文件应以其为准。本决议之”部门机构、机制”强制解释，与 CCIC-2026-001 号第（三）部分”治理单元重构原则”、CCIC-2026-002 号意见第（20）（21）项之规定一脉相承，三处互文，共同构成机构称谓之解释铁律。

《上海轻简趣极简文化发展有限公司治理结构与股东权利安排的宪制性股东协议》

【律】《治理结构与股东权利安排的宪制性股东协议》系公司股东就治理结构及权利安排订立之宪制性文件，作为公司章程之补充并在冲突时优先适用；确立了差异化加权表决权、重

大事项超级多数决与创始人一票否决权、特殊治理机构设置、股权转让与退出限制及控制权保障与延续机制等个性化规则；与公司章程具有同等效力且效力可追溯。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本协议为公司治理之”第二宪制文件”，与章程并行。其制度定位为章程之宪制性补充：凡章程未备或未详之治理安排，皆由本协议确立；冲突时本协议优先适用。其内容涵盖：差异化加权表决权（与章程第十一条之二呼应）、重大事项超级多数决与创始人一票否决（与第十一条之三、之四呼应）、特殊治理机构设置、股权转让与退出限制（与第八章呼应）、控制权保障与延续机制（与第十一条之七、第二十八条之七、第二十九条之十八呼应）。

【议】议曰：本协议之效力可追溯，直至章程修订并完全吸纳其核心内容为止。凡适用本协议，须注意其与章程之关系：不冲突处并行适用，冲突处本协议优先——此系全体股东之特别约定，依《公司法》章程自治之原则有效。

第二章 章程修正类决议（第三、四层次之修正案）

GHJY-20250803001 号决议

【律】决议编号：GHJY-20250803001 号。决议名称：关于《宪制性公司章程第二修正案》的补充决议。决议日期：2025 年 8 月 3 日。核心内容：对 2025 年 8 月 2 日通过的《宪制性公司章程第二修正案》（20250802001 号修正案）部分条款之表述进行技术性订正和补充说明。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为章程修正程序之”补遗”文件，体现公司治理之严谨性。重大章程修改非一蹴而就，而经”修正案+补充决议”之递进方式逐步打磨。20250802001 号第二修正案经本决议补充后，复经 20250825001 号决议、20250831001 号、20250831002 号决议、20251031 号决议之相继修订，终成 20260117 版之规模——章程之成，乃历次决议累积之果。

GHJY-20250825001 号决议

【律】决议编号：GHJY-20250825001 号。决议名称：关于修正《宪制性公司章程》中总经理设置条款的决议（暨 20250825001 号修正案）。核心内容：修正章程第二十一条之二之另文条款，明确公司可依经营需要设、中止或终止总经理职位；中止或终止时，由公司总裁依法代行原总经理职权与义务，并保留相应会议列席权；修正内容从新，与章程具有同等法律效力。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议系章程第二十一条之二之另文条款之来源。总经理设置之灵活化（设、中止、终止），为治理结构弹性之体现；总裁承继《公司法》“经理”地位之规则，自此确立。公司后经 20250826001 号常务董事决议停止设立总经理岗位（D4），本修正案之”中止、终止设立”程序即成为该决议之依据。

GHJY-20251030001 号决议

【律】决议编号：GHJY-20251030001 号。决议名称：关于《〈宪制性公司章程〉第七条修正案》的决议。核心内容：对章程第七条【股东会组成、地位、职权】进行全文修订与结构性优化，明确股东会二十八项职权（含”章定职权及其授权”条款，允许闭会期间授权常务委员会行使），新增”对劳动雇佣事务授权的特别禁止”条款；修订并取代原第七条全部条款。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为章程第七条之重大修订，其制度贡献有二：

一曰**职权明细**。股东会职权由概括列举扩展为二十八项明细（现行章程第七条第（一）至（二十八）项），并创”法定专属职权”与”章定职权”之划分，为第七条之五授权机制之基础。

二曰**防火墙立**。“对劳动雇佣事务授权的特别禁止”（现行第七条之六）自此确立，为去雇佣化法律定位之不可逾越之防线——凡涉劳动雇佣事务之决策权，绝对保留于股东会。

【议】议曰：本决议内容已并入 20260117 版章程第七条，其疏议详见章程疏议卷五。此处仅记其历史作用：其为现行第七条之直接渊源，亦为第七条之四（常务委员会）、之五（授权划分）、之六（禁止授权）、之七（闭会期间）、之八（组成议事）、之九（合伙人进董监）、之十（溯及力）诸条之首立。

GHJY-20251031001 号决议

【律】决议编号：GHJY-20251031001 号。决议名称：关于修订《宪制性公司章程》第七条（进一步细化）的决议。核心内容：对第七条之修订进一步细化，增加”合伙人进入董事会与监事会的资格”条款（现行第七条之九），确认全体民事合伙人具备可被选举为公司董事、监事的法定资格。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议完善治理层之人才通道：从制度上确认合伙人（非股东）可进入公司最高治理机构，系”全员合伙制”下人才激励与治理参与权之实质性保障。其内容已并入 20260117 版章程第七条之九，疏议详见章程疏议卷五。本决议之溯及力安排（第七条之十），使第七条之四至之十之条款效力溯及至 2025 年 10 月 30 日 24 时。

第三章 运营与事务类决议

GHJY-20251013001 号决议

【律】决议编号：GHJY-20251013001 号。决议名称：关于卫星城办公模式的补充修正案。决议日期：2025 年 10 月 13 日。核心内容：（壹）将卫星城市名单第（十二）项”湖泊”修改为”潮汕地区”；（贰）在名单第（十九）项”淮安”之后增列第（二十）项”韶关”；（叁）将原决议中所称”员工”，统一解释为”公司成员或公司合伙人、合作者”。公司及司务院在所有选定卫星城按需设立分支机构并派驻人员轮值办公，相关方案书面报常务董事备案。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为公司旅居办公模式之配套修正文件。公司推行”最大可行程度全在线办公经营”（章程宗旨），卫星城办公为其实体形态之一。本决议之要点有三：名单之更新（潮汕、韶关之增改）、术语之澄清（“员工”“公司成员或公司合伙人、合作者”）、执行之安排（设分支机构、派驻轮值、书面备案）。

【议】议曰：第（叁）项之术语解释，与 CCIC-2026-001 号阐释函之”员工公司成员”总则完全一致，系术语转型在运营文件中之具体运用。卫星城办公之费用列支、轮值安排，依公司相关决议及《旅居办公模式》之制度执行。

GHJY-20260117001 号决议（年度股东会会议决议）

【律】决议编号：GHJY-20260117001 号。决议名称：年度股东会会议决议。决议日期：2026 年 1 月 17 日。核心内容：全体股东全票通过多项议案：（壹）《常务董事 2025 年度工作报告》；（贰）《公司监事 2025 年度监察意见及工作报告》；（叁）《公司 2025 年度决算案》及《公司 2026 年度预算案》；（肆）《公司章程第十一条之二修正案》（表决权差异化计算规则之修订，增加对小股东出资比例 $\leq 1\%$ 者 $\times 500\%$ 、 $1\%-3\%$ 者 $\times 200\%$ 之加权激励乘数，明确非股东壹股东间可自主约定加权表决权分配比例）；（伍）合伙人补贴机制、纠纷处理委托、跨文化业务说明及反洗钱预防措施等；授权法定代表人按工商要求重编公司章程、办理签署及备案手续。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为公司 2026 年度治理之综合性决议，其意义有四：

一曰**年度之政**。审议通过常务董事年度工作报告、监事年度监察意见及工作报告、上年度决算与本年度预算，完成年度治理之例行闭环。

二曰**表决之改**。第十一条之二修正案为章程表决权制度之重大调整：加权表决机制之细化（ $68\%/32\%$ 基础加权、小股东累进加权 $500\%/200\%$ 、总和 $\leq 32\%$ 刚性约束），系”按贡献价值分配”理念在表决权领域之延伸。其内容已并入 20260117 版章程第十一条之二，疏议详见章程疏议卷六。

三曰**汇编之令**。授权法定代表人依工商要求重编公司章程（20260117 宪制性公司章程之汇编即由此而来）、办理签署备案手续——20260117 版章程之诞生，本决议为其直接渊源。

四曰**风控之备**。反洗钱预防措施之确立，与《关于确立临时项目（制）人员合作方式的决议》（D11）之合规审查要求相衔接。

【议】议曰：本决议批准之合伙框架与补贴机制，与 GHJY-20250726001 号决议、CCIC-2026-002 号意见之”合伙人权益分配”体系相衔接。其第十一条之二修正案之溯及力，自通过之日起施行（章程第十一条之二标注”已依 20260117 年度股东会通过的 GHJY-20260117001 号决议案修订通过自通过之日起施行”）。

GHJY-20260326001 号决议

【律】决议编号：GHJY-20260326001 号。决议名称：关于批准部分和解方案并授权法定代表人的决议。决议日期：2026 年 3 月 26 日。核心内容：批准与吕志宇达成之《部分和解协议》，六点共识为：公寓押金差额分担、个人周转款支付、吕志宇自行解决住房公积金投

诉、维权费用搁置、以还款 1880 元代管换取公司筹资缴纳 2024 年 10 月社保以化解行政风险等；授权法定代表人签署该协议；确认就资金占用利息、900 元维权费及未解决公积金债权保留另案诉讼之权利；责成治理人员监督协议履行、按授权推进法律程序并定期向股东报告执行情况与诉讼进展。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为公司应对具体法律争议之实操范例，展示公司如何通过股东会决议这一最高权力形式授权、规范并监督具体法律和解与诉讼策略。其要点有三：一为批准和解（六点共识，含风险化解安排）；二为授权签署（法定代表人受权签署《部分和解协议》）；三为保留诉权（资金占用利息、900 元维权费、未解决公积金债权，另案诉讼）。

【议】议曰：本决议与 D33 决议（上轻简董决字第 20260729001 号，宣告吕志宇为”不可被接受的人”）相衔接：和解方案之签署为民事纠纷之解决路径，宣告制度为内部信用之终局评价，两轨并行。治理人员之执行留痕、定期报告义务，体现股东会对执行过程之持续监督。本决议授权之范围严格限定，法定代表人不得逾越。

GHJY-20260329001 号决议

【律】决议编号：GHJY-20260329001 号。决议名称：关于建立董事、监事履职贡献计量与动态报酬预算管理机制的决议。决议日期：2026 年 3 月 29 日。核心内容：董事、监事之委托报酬（治理报酬）实行”预算总额管控、贡献动态计量、价值比例分配”三位一体原则，取代固定津贴制。年度治理报酬总预算=（预期营收基数×R1）+（新增营收目标×R2），R2>R1，体现”基础保障”与”增量激励”之差异；预算经股东会年度会议批准为最高限额，特殊贡献（化解生存级危机、促成战略级并购、获取垄断性资源）可经 90%以上表决权股东同意之特别决议突破预算。治理贡献值计量聚焦 G-战略贡献、G-风控贡献、G-资源贡献、G-协同贡献、G-专项贡献五维度，由高合委牵头会同法律委员会制定《董事、监事履职贡献值计量细则》报股东会备案。个人年度治理报酬=（个人治理贡献值/全体董监总治理贡献值）×年度实际发放总额，年度实际发放总额由股东会根据实际净利润、现金流在预算范围内（或特别决议总额内）通过发放系数（如 0.8 至 1.2）确定，实现与经营成果二次挂钩。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为治理层激励机制之根本变革，其制度创新有四：

一曰**去固定化**。董事、监事之报酬不再适用固定津贴制，改为与治理贡献深度绑定之动态报酬。此系”按贡献分配”根本原则在治理层之贯彻。

二曰**预算管控**。报酬总预算与经营目标挂钩：基础营收×R1+新增营收×R2，R2>R1，激励治理层追求增量突破。

三曰**贡献计量**。创设”治理贡献值”（GV 值）五维度计量（战略、风控、资源、协同、专项），与业务贡献值（CV 值）相区别——承认”治理”本身即价值创造活动。

四曰**二次挂钩**。实际发放总额经股东会根据年度经营成果定发放系数（0.8-1.2），报酬与最终成果二次挂钩。

【议】议曰：本决议与 D25 决议（上轻简董决字第 20260504001 号，未获股东会批准前临时适用董事监事履职贡献计量与动态报酬机制（试行））之关系：D25 系本决议框架下之过渡执行安排，于股东会批准新决议后自动失效。本决议之 GV 值体系与 CV 值体系并行：CV 值计业务贡献，GV 值计治理贡献，两者共同构成“按贡献分配”之完整体系。

GHJY-20251121001 号决议（索引）

【律】决议编号：GHJY-20251121001 号。决议名称：关于“审计”术语统一解释及适用规则的决议。决议日期：2025 年 11 月 21 日，2025 年 12 月 1 日 0 时生效。

【疏】疏议曰：本决议系直接阐释章程之解释性文件，其全文备览已载于《宪制性公司章程疏议》卷二十。此处仅记其要：凡公司内部文件之“审计”一词，统一解释为“审查+随机审核（签）联动机制”；法律、行政法规或章程有明文强制性审计要求者，从其规定；可溯及参照适用至生效前之有利事务。本决议为术语转型之重要一环，与 CCIC-2026-001 号阐释函、GHJY-20251001001 号决议之“部门”解释条款同属“治理语言净化”体系。

〔卷二·股东会决议篇疏议毕。〕

第三部 八合一大典

（《8 in 1 新时期章程细则及其实施条例汇编大典》逐细则疏议）

卷九 《8 in 1 新时期章程细则及其实施条例汇编大典》逐细则疏议（上）

大典总论

【律】《8 in 1 上海轻简趣极简文化发展有限公司新时期章程细则及其实施条例汇编大典（20260126 修订版）》（以下简称“《8 in 1 大典》”或“本大典”）为公司第三层次核心运营细则法典，含 8 个专项治理细则：①决策行为治理细则；②成员治理细则；③审签流程治理细则；④违约责任治理细则；⑤误导防范治理细则；⑥合作生态体系构建与 CV 值计量参照适用指引治理细则；⑦档案保密治理细则（含实施办法）；⑧财务机制优化与资金安全治理细则。（全文以公司存档作准文本为准）

【疏】疏议曰：本大典为公司核心运营细则之总汇，其制度地位可拟于唐之《令》《格》《式》——令者，尊卑贵贱之等数；格者，百官有司之所常行；式者，其所常守之法。本大典之渊源，系 2025 年版《新时期章程细则及其实施条例汇编大典》（三编 141 页）之整合修订：原三编（治理基础编、业务运营编、权益保障编）之核心细则，经 20260126 修订，

整合为八合一之现行法典。其效力位阶为第三层次，仅次于章程（第一层次）与同等章程效力之决议文件（第二层次），而高于第四层次之常务董事决议及各机构文件。

【议】议曰：本大典之适用，须循下列总则：其一，**术语铁律**——依 CCIC-2026-002 号意见第（28）项，大典中”聘任”“解聘”“薪酬”“工资”“奖金”“福利”“社保”“岗位”“上级/下级”“部门”等术语，均按合伙化、合作化规则解释；其二，**溯及规则**——大典各细则之修订内容多溯及至 2025 年 9 月 1 日零时施行（严格执行 20250813001 号决议之过渡期安排）；其三，**冲突规则**——大典细则与章程、第二层次文件冲突者，以章程及第二层次为准；其四，**CCIC-2026-005 号阐释函之纳入**——该函应于本大典下次修订时纳入正文或有效、不可分割之附件条款，此前作为阐释函独立生效。

细则① 决策行为治理细则

篇首疏

疏议曰：决策行为治理细则，原名《公司非理性决策行为防范章程细则》（2025 年版大典第一编治理基础编之首），20260126 修订后纳入《8 in 1 大典》为第一细则。凡决策之是非、公私、急缓，皆有理性与非理性之分；非理性决策之害，轻则耗财误事，重则倾覆基业。故立此细则，以规范决策之程序、防范非理性之失。细则条文以《8 in 1 大典》作准文本为准，本疏议据 2025 年版同源细则阐释其义。

第一条 制定目的

【律】第一条 为确保公司决策的逻辑性、公正性，防止任何形式的非理性决策行为对公司造成潜在损害，特制定本治理细则。所有决策应基于充分的信息收集、合理的分析评估以及详尽的风险考量。

【疏】疏议曰：本条立细则之宗旨——“逻辑性、公正性”二字为纲：逻辑性者，决策之过程合于理性；公正性者，决策之结果不偏不倚。防非理性决策之害，其要义在”信息—分析—风险”三环节：充分之信息收集（知其事）、合理之分析评估（明其理）、详尽之风险考量（虑其患）。

第二条 适用范围

【律】第二条 本治理细则适用于公司内所有层级的关键决策过程，包括但不限于商业决策、投资决策、消费决策、项目参股决策、项目建设决策等。

【疏】疏议曰：本条定适用范围——“所有层级的关键决策”。凡商业、投资、消费、项目参股、项目建设等关键决策，无论决策主体之层级（股东会、常务董事、高合委、司务院、各工作组），皆适用本细则。“关键”二字为限：非关键之日常决策，不在此列。

第三条 调研与评估

【律】第三条 所有较重大决策，在决策前可由相关治理主体（如高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会、非董事合伙人会议）共同协商开展广泛的市场调研、风险评估和财务分析；决策建议书应详细列明所有相关数据和预测结果。

【疏】疏议曰：本条定决策前之调研评估程序。市场调研（知市）、风险评估（知险）、财务分析（知利）三者并举；决策建议书须”详细列明所有相关数据和预测结果”——数据之全、预测之明，为理性决策之基础。其开展方式为”共同协商”，体现合伙制之合意精神。

第四条 专家咨询

【律】第四条 对于涉及专业性强的决策（如跨国文化服务贸易方案、濒危语言文化保护项目），可共同协商征询行业专家或顾问的意见，并形成书面报告作为决策的重要参考。

【疏】疏议曰：本条定专家咨询程序。专业性决策（跨国文化服务贸易、濒危语言保护等），须征询专家意见并形成书面报告。专家之意见为”重要参考”而非当然依据——参考其知，断之以理。

第五条 多方案比较

【律】第五条 决策过程中可共同协商考虑多种方案，对比其成本、收益及潜在风险（如文化项目投资回报率、跨文化合作合规风险），明确最优选择的依据并记录备案。

【疏】疏议曰：本条定多方案比较程序。决策非单选一途，而当多案并陈——比较成本、收益、风险，明确最优之依据，记录备案以备查验。多方案比较者，防”一条道走到黑”之偏执。

第六条 高层讨论与冷静期

【律】第六条 决策草案可提交给高层治理团队（含常务董事、高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会成员）进行充分讨论；必要时，可共同协商设定 24 小时至 7 天的冷静期以避免冲动决策。

【疏】疏议曰：本条定高层讨论与冷静期。草案经高层充分讨论，集思广益；必要时设 24 小时至 7 天之冷静期——冷静期者，降温冲动之时间机制，使情绪之热退、理性之光现。冷静期之长短，依决策之轻重而定。

第七条 监督与问责

【律】第七条 可共同协商建立决策监督小组，成员由内部共同审查、法务及合伙人资源治理部门人员组成，对决策过程实时监控，确保每一步均符合宪制性公司章程及本细则规程。

【疏】疏议曰：本条定决策监督机制。决策监督小组之成员构成（内部审查、法务、合伙人资源治理），涵盖专业与监督之维；其职责为”实时监控”，确保决策过程合章合规。监督之设，使决策之理性有外部之保障。

第八条至附则

【律】第八条及附则 （依 2025 年版同源细则之第三章监督与问责续条及第四章附则；条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：2025 年版细则第三章监督与问责另有问责条款（对致重大损失之决策，实施从警告到引咎停职之问责，引咎停职最长六个月并由指定代理人接管）；第四章附则定细

则之生效、解释与修改。凡此等条款，《8 in 1 大典》修订版之条文以作准文本为准，其义为：决策有失，责有所归；失职之究，以”引咎”为终——此系决策责任之闭环。

细则② 成员治理细则

篇首疏

疏议曰：成员治理细则，20260126 修订后纳入《8 in 1 大典》为第二细则，其源为 2025 年版大典治理基础编之”成员职责与提案权”模块及相关成员类细则（含成员履职容错免责机制治理细则、领导层人员性别构成治理细则等）。凡公司成员之职责、权利、提案、容错、构成，皆属成员治理之域。细则条文以作准文本为准，本疏议据同源细则阐释其义。

第一 成员职责

【律】成员应依《宪制性公司章程》、大典及各项合伙制细则履行职责，包括但不限于：遵守合伙规则、履行合伙事务分工、参与协作、维护合伙权益、保守秘密。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：成员职责之纲，在”守规、履职、协作、护益、保密”十字。守规者，一切依据文件之遵守；履职者，合伙事务分工之履行（“岗位”之合伙化解释）；协作者，平等成员间之协同；护益者，合伙权益之维护；保密者，章程第五十六条及档案保密细则之义务。

第二 成员提案权

【律】成员享有提案权：可就合伙事务、治理改进、业务发展等事项，依章程及细则之程序提出提案；提案之审议，依相关议事规则进行。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：提案权为成员参与治理之基本权利。提案之范围（合伙事务、治理改进、业务发展），涵盖治理之全域；提案之程序（依章依规），保证有序；提案之审议（依议事规则），保证公正。提案权之行使，与章程第二十五条之五（合伙人会议建议权）、P2 第（156）项（核心文件制定须听取女性意见）相衔接。

第三 容错免责机制

【律】公司建立成员履职容错免责机制：成员履职中非蓄意之错误履职、未造成严重后果者，依程序可适用容错免责，不予追究相关责任；容错免责遵循”公平公正、依错定责、教育优先”原则。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：容错免责者，创新试错之保护伞。其适用要件有三：非蓄意（无故意）、错误履职（履职中之失误）、未造成严重后果（损失轻微）——三者齐备，方可免责。其原则为”公平公正、依错定责、教育优先”：免责非纵错，乃教育与防再犯之优先。容错免责之程序（评估小组评估、决策机构决定）、后果（警示与教育、不记档案），皆依细则执行。

【议】议曰：容错免责与违约责任追究之关系：容错者，非蓄意之失误也；违约者，故意或过失之违规也。两制并行：可容之错则容，当究之责必究——宽容非纵容，免责非免责。

第四 领导层人员性别构成

【律】公司领导层人员之构成，须注重性别多样性，确保领导层中女性之适当比例，落实章程”推动两性平等”之宗旨。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：领导层性别构成之治理，为两性平等宗旨之制度落实。领导层之性别多样性，非形式之点缀，乃决策视角之完整——凡重大决策，须有女性之视角在场。此与 P2 第（204）项（高层性别构成极度失衡即制度性凌虐）相呼应：性别构成之治理，既为正向之要求，亦为反向之禁戒。

细则③ 审签流程治理细则

篇首疏

疏议曰：审签流程治理细则，20260126 修订后纳入《8 in 1 大典》为第三细则。审签者，审查与签核之谓也——凡文件之发出、合同之签署、费用之列支、决议之形成，皆须经审签流程。公司行”书面主义”之治，审签即书面之把关。细则条文以作准文本为准。

第一 审签之原则

【律】公司各项文件之审签，遵循下列原则：事前审签、过程监督、事后查验并备案之全流程管理；审签之权限依章程及各项细则之规定；审签之记录须完整可溯。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：审签流程之原则，与章程第二十六条之四、之五（法定代表人名章与签字之全流程管理）一脉相承——事前审签（未审不签）、过程监督（签中有察）、事后查验并备案（签后可查）。全流程之管理，使每一签皆有据可查、有责可究。

第二 审签之层级

【律】审签之权限层级：股东会决议事项，经股东会审签；常务董事决议事项，经常务董事审签；高合委决议事项，经高合委审签；司务院文件，经司务院审签；各工作组、项目组文件，依其权限审签。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：审签之层级与决议之层级相应——权在何处，签在何处。审签权限之划分，为四级体系在流程领域之映射：越权之签无效，缺签之文不行。

第三 审签与备案之衔接

【律】凡章程及细则规定须备案之文件，审签完成后应及时报相应机构备案；备案不影响审签之效力，未备案不阻文件之生效，但依细则须以备案为生效或施行要件者除外。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：审签与备案之关系，为公司程序体系之关键。审签为效力之实质要件，备案为监督之程序安排——两制并行：审签定其效，备案存其查。凡细则明定”备案后方生效”者（如第七条之七常务委员会会议决、P2 第十七条之指引生效），从其规定。

细则④ 违约责任治理细则

篇首疏

疏议曰：违约责任治理细则，20260126 修订后纳入《8 in 1 大典》为第四细则，其源为 2025 年版大典《公司违约违章责任承担/权益比例扣减性与约束性机制措施执行原则明订治理细则》及《公司成员履职非蓄意错误履职未造成严重后果容错免责机制治理细则》。凡违约违章之界定、责任承担之原则、权益比例扣减之措施、执行之程序、申诉之救济，皆属此细则。其惩戒之定性，依 CCIC-2026-005 号阐释函：原”处分”统一定性为”违约责任追究”，责任基础为违反《合伙协议》或协作协议之民事违约行为。

第一条 制定目的

【律】第一条 为维护公司合伙制治理秩序，保障成员权益，明确行为规范，依据《宪制性公司章程》及 20250813001 号决议，特制定本治理细则。本细则旨在通过明确违约违章责任承担/权益比例扣减性和约束性措施的共同协商执行原则，引导成员遵守合伙规则，提升跨文化业务协作效率与团队凝聚力。

【疏】疏议曰：本条立细则之宗旨：维护合伙秩序、保障成员权益、明确行为规范。其执行原则之关键词为”共同协商”——违约违章之责任承担，非单方之惩罚，乃共同协商之治理；”引导”二字，明惩戒之目的在于导人向善、提升协作。

第二条 行为规范与违规界定

【律】第二条 成员应遵守公司所有依据文件（宪制性公司章程、20250813001 号决议、本细则及其他合伙制细则），包括但不限于跨文化业务协作纪律、合伙权益分配规则、信息保密要求等；违规行为指违反上述依据文件的行为，如虚报跨文化项目贡献值、泄露公司商业秘密、未按规则参与合伙权益清算等。

【疏】疏议曰：本条定行为规范之范围与违规之界定。规范之范围：一切依据文件（章程、决议、细则），含跨文化业务协作纪律、合伙权益分配规则、信息保密要求。违规之界定：违反上述文件之行为——虚报贡献值、泄露商业秘密、未按规则清算，为其列举之典型。凡未列名而性质相同者，依第（215）项兜底之精神及细则之概括条款认定。

第三条 公平公正原则

【律】第三条 所有违约违章责任承担/权益比例扣减性和约束性措施，应基于同一违规情形适用统一标准，不受成员职位、合伙年限等因素影响。例如，不同成员虚报同等金额的预支费用，应共同协商采取一致的经济处置措施。

【疏】疏议曰：本条立公平公正原则——同一违规、同一标准，不因职位高低、年限长短而畸轻畸重。其反面对照，即 P2 第（196）项”高高举起、轻轻落下”之禁：执行之公平，为制度之生命。

第四条 透明性原则

【律】第四条 措施执行过程需向受影响成员明确说明依据、违规事实及处理结论；处理结果应记入成员任职档案，成员有权查阅档案记录并提出异议。

【疏】疏议曰：本条立透明性原则——说明依据（引何条）、说明事实（违何事）、说明结论（处何罚）；处理结果记入任职档案，成员有权查阅并提出异议。透明者，防暗箱；异议者，予救济。

第五条 教育与预防原则

【律】第五条 违约违章责任承担/权益比例扣减措施以”纠正行为、防范再犯”为核心，而非单纯惩戒。例如，成员首次违反跨文化项目协作流程时，可共同协商先进行合规研讨会，而非直接采取降低权益分配比例等措施。

【疏】疏议曰：本条立教育与预防原则——惩戒之目的在”纠正行为、防范再犯”，而非报复。首次违规者，先予教育（合规研讨会）而非径行扣减——教育优先，惩戒殿后。

第六条 比例性原则

【律】第六条 措施强度应与违规行为的性质、影响程度匹配。轻微违规（如延迟提交合伙权益核算材料）可协商给予口头提醒；严重违规（如侵占跨文化项目收益超过 5000 元）可协商采取解除合伙关系并进行权益清算。

【疏】疏议曰：本条立比例性原则——措施之轻重，与违规之性质、影响相匹配。轻微者口头提醒，严重者解除合伙关系并权益清算——此即 CCIC-2026-005 号阐释函之梯度逻辑（诫勉告诫警告严重警告解除合伙关系）在违约责任领域之体现。其责任基础为民事违约，非劳动惩戒。

第七条 调查与听证

【律】第七条 收到违规指控后，可共同协商组建临时调查小组（成员包括非董事合伙人代表、法务人员），收集违规证据；调查期间应给予涉事成员陈述、申辩的机会，必要时可召开听证会议。

【疏】疏议曰：本条定调查程序。临时调查小组之组成（非董事合伙人代表、法务人员），兼采民主与专业；涉事成员之陈述申辩权、听证会之设置，为正当程序之核心——“兼听则明，偏信则暗”。

第八条 决策与执行

【律】第八条 调查小组根据证据及成员申辩，提出处理建议，提交高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会审议；审议通过后，由司务院书面通知涉事成员，明确处理措施及执行时限。

【疏】疏议曰：本条定决策执行程序。“调查建议—高合委审议—司务院通知”三级程序：调查者不决、决者不办、办者通知——权责分离，程序分明。书面通知须明确措施及时限。

第九条 申诉权利

【律】第九条 成员对处理措施有异议的，可在收到通知后 10 个工作日内，向非董事合伙人会议提交书面申诉，说明异议理由并提供补充证据。

【疏】疏议曰：本条赋申诉权。收到通知后 10 个工作日内，向非董事合伙人会议书面申诉——申诉之对象（合伙人会议而非原处理机构），保证申诉之独立；申诉之期限（10 个工作日），保证救济之及时。

第十条 复审程序

【律】第十条 非董事合伙人会议收到申诉后，应在 15 个工作日内组织复审（复审人员与原调查人员回避），根据复审结果作出“维持”“调整”或“撤销”原处理措施的决议，并书面告知申诉成员。

【疏】疏议曰：本条定复审程序。复审之要件：15 个工作日内完成、复审人员回避（与原调查人员无利害）、结果三择（维持、调整、撤销）、书面告知。回避制度之设，为复审公正之保障。

第十一条 生效与溯及

【律】第十一条 本细则由高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会审议通过，经股东会备案后，由司务院公布实施。本细则自公布之日起生效，修订内容自 2025 年 9 月 1 日零时起施行，因故暂未通过的，雇佣制条款终止适用，且审议通过后溯及适用至 2025 年 9 月 1 日零时。

【疏】疏议曰：本条定细则之生效与溯及。“审议通过—股东会备案—司务院公布”三重程序；修订内容溯及至 2025 年 9 月 1 日零时施行——与 20250813001 号决议之过渡期安排一致。其溯及之例外：因故暂未通过者，雇佣制条款先行终止适用——旧制之废，不待新制之成。

第十二条 解释权

【律】第十二条 本细则的解释权归高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会商非董事合伙人代表委员会共同所有，解释需以书面形式作出，确保与宪制性公司章程及 20250813001 号决议一致。

【疏】疏议曰：本条定解释权——高合委商非董事合伙人代表委员会共同所有，书面行使，且解释须与章程及 20250813001 号决议一致——解释权之行使，受上位文件之约束。

〔《8 in 1 大典》逐细则疏议（上）毕，以下细则⑤⑥⑦⑧见下卷。〕# 卷九 《8 in 1 新时期章程细则及其实施条例汇编大典》逐细则疏议（下）

细则⑤ 误导防范治理细则

篇首疏

疏议曰：误导防范治理细则，原《公司误导防范章程细则》（2025 年版大典第一编），20260126 修订后纳入《8 in 1 大典》为第五细则。凡对内对外之沟通，务求信息之准确；误导之害，损公司之信誉、乱合伙之生态。故立此细则，以信息准确、沟通透明、责任明确为三纲。细则条文以作准文本为准，本疏议据 2025 年版同源细则（十条）阐释其义。

第一条 制定目的

【律】第一条 为维护公司跨文化业务信誉与合伙生态公平，防止成员在对内对外沟通中因误导行为（如虚假宣传、信息隐瞒）损害公司及利益相关方权益，依据宪制性公司章程第四十四条及 20250813001 号决议，特制定本治理细则。

【疏】疏议曰：本条立细则之宗旨——“信誉”与“公平”二字为纲。误导之形式，虚假宣传（言过其实）、信息隐瞒（隐而不宣）为两大典型；误导之害，损公司信誉、乱合伙生态、害利益相关方。其依据为章程第四十四条（不得擅自披露秘密）及 20250813001 号决议（共同规范）。

第二条 适用范围

【律】第二条 本细则适用于全体合伙制成员（含跨文化业务对接人、合伙权益治理人员），覆盖对外宣传（如国际文化合作推介）、内部沟通（如合伙权益分配说明）、项目合作（如跨文化服务承诺）等场景。

【疏】疏议曰：本条定适用范围——全体合伙制成员，含跨文化业务对接人、合伙权益治理人员；场景覆盖对外宣传、内部沟通、项目合作三类。凡三类场景中之沟通，皆须防误导。

第三条 核心目标

【律】第三条 核心目标：通过“信息准确、沟通透明、责任明确”的机制，避免因误导行为导致公司声誉受损（如跨文化合作方投诉）、成员权益纠纷（如因信息误导引发的贡献值争议）。

【疏】疏议曰：本条立“信息准确、沟通透明、责任明确”三目标——准确者，言之有据；透明者，事无不可对人言；明确者，责有所归。三目标之达成，则声誉不损、纠纷不生。

第四条 误导行为界定

【律】第四条 误导行为界定：包括但不限于：（一）对外误导：向跨文化合作方、客户虚假承诺服务成果、隐瞒项目风险；（二）对内误导：向成员虚假宣传合伙权益规则、隐瞒公司经营状况；（三）信息篡改：擅自修改跨文化项目数据、合伙贡献值核算结果，误导决策或考评。

【疏】疏议曰：本条界定误导行为之三类：对外误导（虚假承诺、隐瞒风险）、对内误导（虚假宣传规则、隐瞒经营状况）、信息篡改（改数据、改核算）。三类之共同要件：虚假或隐瞒——信息之失真，即误导之本质。

第五条 防范措施

【律】第五条 防范措施：（一）信息管理：建立”跨文化业务信息库”“合伙权益规则库”，统一信息发布口径，所有对外宣传材料、内部通知需经公司法律委员会审核后发布；（二）沟通研讨会：每季度开展”诚信沟通与信息披露”研讨会；（三）内部反馈：建立”误导行为举报通道”，成员发现误导行为可向非董事合伙人会议举报，举报信息严格保密；（四）正向激励：对主动纠正误导信息、提出有效防范建议的成员，给予内部表彰或额外合伙贡献值赋予/权益比例加成/额外利润分享。

【疏】疏议曰：本条立防范之四策：管（信息库+统一口径+法委审核）、教（季度研讨会）、举（举报通道+保密+反馈）、励（表彰+贡献值加成）。四策并举，防患于未然；其”正向激励”与 P2 第（150）项之”情绪劳动不计贡献”之禁相呼应——凡有功于诚信者，当有报。

第六条 违规处理

【律】第六条 违规处理（按情节轻重协商确定）：（一）轻微误导：首次违规给予书面提醒，提请纠正误导信息并向相关方致歉；（二）中度误导：造成跨文化合作方不满或成员误解的，协商扣除当月 10%-20%绩效贡献值，要求参加诚信沟通再研讨会；（三）严重误导：导致公司声誉严重受损或经济损失的，按”降低权益分配比例”“中止委托”规则处理，情节严重的解除合伙关系并进行权益清算。

【疏】疏议曰：本条定违规处理之三梯度——轻微（书面提醒+纠正致歉）、中度（扣当月 10%-20%贡献值+再研讨）、严重（降低权益比例、中止委托、解除合伙关系并权益清算）。其梯度逻辑与 CCIC-2026-005 号阐释函之四档适配、细则④之比例原则一致；其”协商确定”之表述，明惩戒之合伙化属性。

第七条 正向引导

【律】第七条 正向引导：（一）案例分享：定期分享”诚信沟通成功案例”，树立正面榜样；（二）机制优化：根据误导行为发生原因，优化信息审核流程、沟通机制，从源头减少误导风险。

【疏】疏议曰：本条立正向引导二策——案例分享（树榜样）、机制优化（断源头）。惩恶与扬善并行，治标与治本兼施。

第八条至第十条 附则

【律】第八条至第十条 本细则由公司法律委员会会同相关机构起草，经高合委审议、股东会备案后实施；修订内容溯及至 2025 年 9 月 1 日零时施行；解释权归相应决策机构，以书面形式发布。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：附则三条定起草（法委会同相关机构）、生效（高合委审议+股东会备案）、溯及（2025 年 9 月 1 日零时）、解释（书面形式）四事。其程序与细则④之附则一致，体现大典各细则程序之统一。

细则⑥ 合作生态体系构建与 CV 值计量参照适用指引治理细则

篇首疏

疏议曰：合作生态体系构建与 CV 值计量参照适用指引治理细则，20260126 修订后纳入《8 in 1 大典》为第六细则，其源为 2025 年版大典《公司合伙贡献值计量治理细则》及《合作者生态体系构建全景——CV 值计量参照适用指引》。凡合作者之类型细分、生态之构建、贡献值之计量、参照适用之规则，皆属此细则。贡献值（CV 值）者，公司按贡献分配之核心计量单位——凡合伙人、合作者之权益分配，皆以 CV 值为衡。

第一章 贡献值计量之总则

第一条 制定目的

【律】第一条 为规范公司合伙制运营中贡献值的计量标准与流程，确保合伙权益分配公平、透明，适配跨文化业务的贡献核算需求，特制定本治理细则。

【疏】疏议曰：本条立贡献值计量之宗旨——“公平、透明”四字为纲。贡献值之计量，为合伙权益分配之基础；计量不公，则分配不公；计量不透明，则分配无信。其适配之重点为跨文化业务之贡献核算。

第二条 适用范围与禁制

【律】第二条 本细则适用于公司全体合伙制成员，覆盖跨文化业务、合伙事务协作等所有贡献场景，严禁以”考勤时长”“岗位等级”等雇佣制逻辑计量贡献值，所有计量规则需经集体决议确定，体现”按成果分配”的合伙属性。

【疏】疏议曰：本条定适用范围并立禁制——严禁以”考勤时长”“岗位等级”等雇佣制逻辑计量贡献值。此系去雇佣化在计量领域之铁律：贡献之量，以成果为据，不以工时岗位为据。计量规则须经集体决议确定——规则之公，为计量之公之始。

第三条 核心原则

【律】第三条 核心原则：贡献值计量遵循”客观可量化、分类适配、动态调整”，结合不同业务场景制定差异化计量标准，计量过程需留存原始凭证，确保可追溯。

【疏】疏议曰：本条立计量三原则：客观可量化（有据可量）、分类适配（因事而异）、动态调整（与时俱进）；凭证留存（原始可查）、可追溯（过程可稽）。三原则+两保障，计量之体系乃备。

第二章 贡献值计量分类与标准

第四条 跨文化业务贡献计量

【律】第四条 跨文化业务贡献计量（按场景细分，适配业务特性）：（一）国际文化合作项目：项目立项贡献（主导完成可行性报告并获合伙人会议通过的，计 50-100 分）；对接执行贡献（参与海外合作方对接，每完成 1 次核心对接计 20-30 分，达成合作计 30 分、推进初步意向计 20 分）；成果转化贡献（项目落地实现收益的，按收益金额的 0.1% 折算贡献值）；（二）濒危语言保护项目：数据采集贡献（完成指定地区濒危语言数据采集，每达标 1 份计 15-25 分）；研究成果贡献（发表濒危语言保护相关论文或报告，被行业期刊收录的计 30-50 分，核心期刊计 50 分、普通期刊计 30 分）。

【疏】疏议曰：本条定跨文化业务之计量标准，其设计之精义在”按成果分级”：立项贡献按报告质量与预期收益分级（50-100 分）；对接贡献按成果分级（达成合作 30 分、意向 20 分）；成果转化按收益折算（0.1%）；数据采集按完整稀缺分级（15-25 分）；研究成果按期刊层级分级（核心 50 分、普通 30 分）。凡此分级，皆”按成果分配”之具体化。

第五条 合伙事务协作贡献计量

【律】第五条 合伙事务协作贡献计量（非业务类，保障合伙运营）：（一）治理参与贡献：参加合伙人会议并提出有效建议（被采纳的），每次计 10-15 分；（二）规则修订贡献：参与本细则及其他合伙规则修订，每提交 1 条有效修订意见并获通过的，计 8-12 分；（三）研讨会支持贡献：为其他合伙人提供跨文化业务研讨会，每完成 1 次 4 小时以上研会计 25 分，研讨会效果以参训人评价平均分（ ≥ 80 分）为达标依据。

【疏】疏议曰：本条定合伙事务协作之计量标准——治理参与（建议被采纳 10-15 分）、规则修订（意见获通过 8-12 分）、研讨会支持（4 小时以上 25 分且效果达标 ≥ 80 分）。凡非业务之协作贡献，皆有计量之途——此与 P2 第（109）项（软实力贡献须在 CV 体系计量）、第（150）项（情绪劳动须计入贡献）之要求相呼应：有劳必有报，无酬之劳必入计量。

第三章 计量流程与凭证管理

第六条 计量流程

【律】第六条 计量流程（嵌入集体确认环节，避免单方核算）：（一）贡献申报：合伙人每月 5 日前提交《贡献值申报表》，注明贡献类型、对应业务、佐证材料；（二）初审：由相关机构联合初审，5 个工作日内完成；（三）复核与公示：初审通过后提交高合委复核，复核通过后公示 3 个工作日，无异议的计入月度贡献值台账；（四）异议处理：公示期内有异议的，异议人提交书面说明及证据，复核组 5 个工作日内重新核查并出具结论，核查结果为最终计量依据。

【疏】疏议曰：本条定计量之四步流程——申报（月5日前）、初审（5工作日）、复核公示（3工作日）、异议处理（5工作日）。其设计之要义在”嵌入集体确认环节，避免单方核算”：申报者不自算、初审者不全定、复核者终把关、异议者得救济——四步相维，计量之公乃有程序之保障。

第七条 凭证管理

【律】第七条 凭证管理（留存原始依据，确保合规）：（一）跨文化业务贡献凭证：项目合作协议、对接沟通记录、收益结算报告等，由业务部门存档，复印件同步提交合伙权益治理部门；（二）合伙事务协作贡献凭证：会议纪要、修订意见原文、研讨会签到表及评价记录等；（三）凭证保存期限、查阅权限依档案保密细则执行。

【疏】疏议曰：本条定凭证管理——业务凭证、协作凭证之类型明确，存档与提交之程序清楚，保存期限与查阅权限依档案保密细则（细则⑦）。凭证者，计量之证据；无凭证则无计量，凭证之管理即计量之根基。

第四章 合作者生态与参照适用

第八条 合作者生态体系

【律】第八条 公司构建合作者生态体系：除合伙人外，设公司临时合作者、第59条第1款合作者、第59条第1款战略合作者等合作者类型；各类型合作者之权利义务，依《民事合作合同》及相应细则确立；合作者之贡献计量，参照适用本细则之规则。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条立合作者生态之总纲。合作者之类型（临时合作者、第59条第1款合作者、战略合作者），依CCIC-2026-001号阐释函之身份体系；其权利义务依《民事合作合同》（而非劳动合同）确立；其贡献计量参照适用CV值规则——“参照”者，可比照其精神而量其贡献，惟”合作贡献值”之名可依合作者场景称之（CCIC-2026-002号意见第（22）项②）。

第九条 参照适用之规则

【律】第九条 合作者贡献值（合作贡献值）之计量，可比照本细则之原则：贡献维度多元化（成果、质量、时效、附加价值）、周期灵活化（按项目、按任务、按季度）、结果应用差异化（合作奖励、续约参考、权益加成）；计量规则须事前约定并由专门评估小组审核。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条定参照适用之规则——“多元、灵活、差异”六字：维度多元（成果质量时效附加）、周期灵活（项目任务季度）、应用差异（奖励续约加成）。其要件：规则事前约定（无约定不计量）、专门小组审核（有审核方公正）。参照适用之边界：不改变合作者之民事主体地位，不构成劳动关系之推定。

细则⑦ 档案保密治理细则（含实施办法）

篇首疏

疏议曰：档案保密治理细则（含实施办法），原《公司档案保密章程细则》《公司档案保密实施办法》（2025年版大典第一编），20260126修订后纳入《8 in 1 大典》为第七细则。档案者，公司记忆之载体；保密者，公司安全之防线。凡档案之密级、保密之措施、访问之流程、违规之处理，皆属此细则。细则条文以作准文本为准，本疏议据2025年版同源细则（十一条）阐释其义。

第一条 制定目的与依据

【律】第一条 为规范公司合伙制运营中档案（含跨文化业务合同、合伙权益数据、商业秘密文档）的保密治理，保护公司及成员合法权益，依据宪制性公司章程第四十四条”董事、合伙权益高级治理人员不得擅自披露公司秘密”及20250813001号决议”治理替换管理”的要求，特制定本治理细则及实施办法。

【疏】疏议曰：本条立细则之宗旨——规范档案保密治理、保护公司与成员合法权益。档案之范围：跨文化业务合同、合伙权益数据、商业秘密文档三类。其依据为章程第四十四条（保密义务）与20250813001号决议（治理替换管理）——“管理”之语，依术语规则应作”治理”理解。

第二条 适用范围与重点档案

【律】第二条 本细则适用于全体合伙制成员及档案使用人员（如外部合作方），涵盖档案的收集、存储、使用、销毁全流程。重点保密档案包括：（一）跨文化业务核心档案：国际文化合作协议、濒危语言保护项目数据、海外服务事务方案；（二）合伙权益档案：贡献值核算明细、合伙收益分配记录、成员任职档案；（三）商业秘密档案：未公开的战略规划、客户隐私信息、财务核心数据。

【疏】疏议曰：本条定适用范围（全体成员及档案使用人员）与全流程（收集、存储、使用、销毁）。重点档案三类九项，覆盖业务（跨文化合作）、权益（CV值核算）、商秘（战略客户财务）——凡此九项，皆公司之要害，保密之重点。

第三条 密级分类

【律】第三条 密级分类（依据档案重要性及泄露风险确定）：（一）绝密级：核心跨文化合作协议、股东会决策底稿、合伙权益池明细，仅限常务董事、高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会成员及指定保密人员查阅；（二）机密级：跨文化项目预算、成员贡献值考评记录，仅限业务对接人、相关治理人员查阅；（三）秘密级：日常合伙事务记录、非核心跨文化业务文档，仅限相关业务成员查阅。

【疏】疏议曰：本条定密级之三级分类：绝密（核心协议、决策底稿、权益池明细）、机密（项目预算、考评记录）、秘密（日常记录、非核心文档）。三级之查阅权限递次放宽——绝密限常务董事与高合委成员，机密限业务对接人，秘密限相关业务成员。密级之分类依据”重要性及泄露风险”，分级之管理使保密之资源集中于要害。

第四条 保密措施

【律】第四条 保密措施：（一）物理保密：绝密级档案存储于加密保险柜，机密级档案存放于指定上锁档案柜，钥匙由双人保管（如司务院档案专员+监事）；（二）数字保密：电子档案采用加密存储（如区块链加密、权限分级控制），定期备份至安全服务器，禁止通过非公司指定工具传输（如私人邮箱、公共云盘）；（三）人员管理：接触保密档案的成员需签署《档案保密承诺书》，明确保密义务及违规责任。

【疏】疏议曰：本条立保密之三措施——物理（加密保险柜、双人保管）、数字（加密存储、分级控制、定期备份、禁私传）、人员（保密承诺书）。“钥匙双人保管”之制，犹古之“双符制”，防一人之专权；“禁非指定工具传输”，堵泄密之暗渠。

第五条 访问流程

【律】第五条 访问流程：（一）申请：成员需访问保密档案的，需提交书面申请，说明访问理由、访问范围及时限；（二）审签/审查：绝密级档案需常务董事决议/书面决定审签/审查，机密级需高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会审签/审查，秘密级需相关机构负责人审签/审查；（三）记录：访问过程需记入《档案访问登记册》，包括访问人、时间、用途、归还情况。

【疏】疏议曰：本条定访问之三程序——申请（书面+理由+范围+时限）、审签（绝密常务董事、机密高合委、秘密机构负责人）、记录（登记册+访问人+时间+用途+归还）。访问之全程留痕，使每一次查阅皆有迹可循——此与章程第二十六条之四（名章管理”事前审签、过程监督、事后查验并备案”）之全流程逻辑一致。

第六条 使用限制

【律】第六条 使用限制：（一）不得超范围使用：如仅可查阅跨文化项目某条款，不得复制完整合同；（二）不得擅自传播：严禁将保密档案内容泄露给未获授权人员；（三）不得篡改销毁：未经审签/审查不得修改档案内容、删除电子档案。

【疏】疏议曰：本条立使用之三禁——超范围（不得复制全卷）、擅传播（不得泄于未授权）、篡改销毁（不得私改私删）。三禁之设，使档案之使用限于必要、止于授权。

第七条 违规处理

【律】第七条 违规处理：（一）轻微违规（如未按流程登记访问）：给予书面提醒，提请补正流程；（二）中度违规（如泄露秘密级档案）：协商降低3个月权益分配比例，暂停档案访问权限；（三）严重违规（如泄露绝密级档案导致公司损失）：解除合伙关系并进行权益清算，依法追究赔偿责任。

【疏】疏议曰：本条定违规处理之三梯度——轻微（书面提醒）、中度（降3个月权益比例+暂停访问）、严重（解除合伙关系并权益清算+依法追赔）。其梯度与细则④之比例原则、CCIC-2026-005号之四档适配一致；“泄露绝密级档案导致公司损失”者，除内部之究，更有外部法律之责（依《反不正当竞争法》《刑法》侵犯商业秘密罪之可能）。

第八条 共同审查监督

【律】第八条 共同审查监督：（一）定期共同审查：每半年由监事牵头，联合法务人员对档案保密情况进行共同审查，形成《档案保密共同审查报告》；（二）专项共同审查：发生档案泄露事件后，启动专项共同审查，查明泄露原因、责任人员及损失，提出整改措施。

【疏】疏议曰：本条立审查监督二制——定期（每半年监事牵头+法务联合+报告）与专项（泄露后启动+查明原因责任损失+整改措施）。监事之牵头，依章程第二十二條之十（检查财务、监督行为）之职能延伸；“共同审查”之语，明监督之合伙化属性。

第九条至第十一条 附则

【律】第九条至第十一条 本细则由信息情报机构会同公司法律委员会起草，经高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会审议、股东会备案后实施；修订内容自2025年9月1日零时起施行；解释权归信息情报机构所有，解释需结合宪制性公司章程及20250813001号决议，以书面形式发布。

【疏】疏议曰：附则三条定起草（信息情报机构+法委）、程序（高合委审议+股东会备案）、溯及（2025年9月1日零时）、解释（信息情报机构书面行使）四事。“信息情报机构”依术语规则系承接信息情报治理职能之合伙人成员/机制。

细则⑧ 财务机制优化与资金安全治理细则

篇首疏

疏议曰：财务机制优化与资金安全治理细则，原《公司财务机制优化与资金安全与使用情况明订章程细则》（2025年版大典第一编），20260126修订后纳入《8 in 1 大典》为第八细则；与之配套之《公司财务预支治理细则》（原《公司财务报销章程细则》）亦并入本细则或并行适用。财务者，公司之血脉；资金之安全，公司之命脉。凡资金之治理、支付之审查、流向之追踪、决策之合规、共同审查之机制，皆属此细则。细则条文以作准文本为准，本疏议据2025年版同源细则阐释其义。

第一条 制定目的与依据

【律】第一条 为规范公司合伙制运营中的资金治理（含跨文化项目资金、合伙权益分配资金），保障资金安全与使用效率，依据宪制性公司章程第三十三条“财务会计机制”及20250813001号决议“治理替换管理、去除强管理词汇”的要求，特制定本治理细则。

【疏】疏议曰：本条立细则之宗旨——“安全”与“效率”二字为纲。资金治理之范围：跨文化项目资金、合伙权益分配资金；其依据为章程第三十三条（财务会计机制）与20250813001号决议（治理替换管理）。

第二条 适用范围与核心管控资金

【律】第二条 本细则适用于公司全体合伙制成员及财务关联方（如跨文化项目合作方），覆盖资金支付、使用、共同审查全流程。核心管控资金类型包括：（一）跨文化业务资金：国际文化合作预付款、濒危语言保护项目预算资金；（二）合伙权益资金：合伙收益分配资金、合伙/合作运营支持预支资金；（三）公司运营资金：办公设施采购资金、成员研讨会预支资金。

【疏】疏议曰：本条定适用范围（全体成员及财务关联方）与全流程（支付、使用、共同审查）。核心管控资金三类：业务（合作预付款、项目预算）、权益（收益分配、运营支持预支）、运营（采购、研讨会预支）——凡资金之出入，皆在管控之列。

第三条 核心原则

【律】第三条 核心原则：遵循“合规透明、风险可控、效益优先”，所有资金操作需符合宪制性公司章程第三十三条之四“利润分配顺序”及 20250813001 号决议“共同经营性表述”要求，禁止单独以“管理指令”支配资金。

【疏】疏议曰：本条立资金治理三原则——合规透明（依法依规、公开可查）、风险可控（虑患防损）、效益优先（资金用于当用之处）。其特别之禁：禁止单独以“管理指令”支配资金——资金之支配，须经共同审查之程序，非一人之令所能擅动。此系去科层化在财务领域之铁律。

第四条 资金转出方式审查

【律】第四条 资金转出方式审查：（一）支付方式合规性：根据资金用途选择支付方式（如跨文化项目大额合作款采用银行转账，小额办公采购采用预支支付），禁止超场景使用（如以现金支付大额海外项目款）；（二）支付依据完整性：资金转出需提供充分依据（如跨文化合作协议、预支申请单、贡献值核算明细），由财务机构审核后报高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会备案。

【疏】疏议曰：本条定支付方式审查二事——方式合规（按用途选方式、禁超场景）、依据完整（协议、申请单、核算明细为凭）。财务机构审核+高合委备案之双程序，使每一笔支出皆有据可查、有审可追。

第五条 资金流向与效果审查

【律】第五条 资金流向与效果审查：（一）流向追踪：财务机构需建立“资金流向台账”，记录每笔资金的接收方、用途、关联业务，定期（每月）向股东会提交资金流向报告；（二）效果评估：对跨文化项目资金、大额预支资金，需在使用后 30 日内评估使用效果，评估结果作为后续资金分配的参考。

【疏】疏议曰：本条立资金事后审查二制——流向追踪（台账+月度报告）与效果评估（30 日内+作为后续参考）。“钱到哪里去、用得怎么样”，皆须有迹可循、有效可评——资金之善用，乃效益优先原则之落实。

第六条 财务决策流程

【律】第六条 财务决策流程：（一）重大决策（如跨文化项目投资、合伙收益分配方案）：需经股东会审议通过，决策前需提供财务分析报告（含风险评估、预期收益）；（二）日常决策（如小额预支审签/审查、办公资金使用）：由高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会审签/审查，决策依据需存档备查。

【疏】疏议曰：本条分财务决策为两级——重大（股东会审议+财务分析报告含风险评估预期收益）与日常（高合委审签+依据存档）。决策之层级与章程第七条（股东会职权：审议批准财务预算决算方案）相衔接。

第七条 共同审查与合规监督

【律】第七条 共同审查与合规监督：（一）内部共同审查：设立独立内审小组（成员含监事、非董事合伙人代表），每季度对资金使用合规性进行共同审查；（二）外部共同审查：每年聘请第三方会计师事务所对公司财务进行共同审查，共同审查报告需提交股东会备案。

【疏】疏议曰：本条立双重共同审查——内部（独立内审小组：监事+非董事合伙人代表，每季度）与外部（第三方会计师事务所，每年）。依 GHJY-20251121001 号决议，“审计”之内部解释为“审查+随机审核（签）联动机制”，故此处“外部共同审查”之“第三方会计师事务所”之聘，属法定审计场景之例外适用。内审小组”含监事、非董事合伙人代表”之构成，兼采监督与民主。

第八条至第十条 附则

【律】第八条至第十条 本细则的修改需经股东会四分之三以上表决权成员同意，修订草案由财务机构会同公司法律委员会起草，报高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会审核后提交股东会；本细则自股东会通过并经司务院公布之日起生效，修订内容自 2025 年 9 月 1 日零时起施行；解释权归股东会所有，以书面形式发布。

【疏】疏议曰：附则三条定修改（股东会四分之三以上同意）、起草（财务机构+法委）、程序（高合委审核+股东会提交）、生效（股东会通过+司务院公布）、溯及（2025 年 9 月 1 日零时）、解释（股东会书面行使）六事。其修改门槛（四分之三以上表决权）与章程第十一条之五（非重大事项 75%以上）相应。

附 财务预支治理细则（并入本细则或并行适用）

【律】财务预支治理细则（原《公司财务报销章程细则》）：预支需遵循“必要合理、依据充分、及时核销”，禁止以“预支”名义套取合伙资金；预支凭证类型明确（交通凭证：飞机行程单、火车票；接待凭证：餐饮发票、场地租赁发票等）；预支之审核、核销、超支处理依细则执行。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：财务预支细则为“报销”之合伙化替代——“报销”改“预支”，名称之变寓制度之变：报销者，事后之补偿；预支者，事前之支持。其原则“必要合理、依据充分、及时核销”与禁套取（不得以预支之名套取合伙资金）相配合；凭证类型之明确，使每一笔

预支皆有据可凭。此细则与 D26（治理人员履职生活消费之经费预支）相衔接：凡”预支”之定性，皆为民事活动经费之预支，非劳动报酬之支付。

〔《8 in 1 大典》逐细则疏议（下）毕。〕

第四部 女性特别规则

（《关于全面构建女性权益保障体系的令》逐条疏议、《女性权益保护令第一条第八项具体情况补充工作指引》215 项逐条疏议、《凌虐行为具体情形及示例汇编》疏议）

卷八 专项保护令篇（逐条疏议本）

篇首疏

疏议曰：凡法令之释，贵在逐条；逐条而释，义乃无遁。前本卷疏议仅举其纲，今奉指示，特就《关于全面构建女性权益保障体系的令（修订版）》（P1）、《女性权益保护令第一条第八项具体情况补充工作指引》（P2，含 215 项具体情形）、《女性权益保护令·凌虐行为具体情形及示例汇编》（P3）逐条疏议，不遗一条、不省一项。P1 条文以经司务院主席签发、合伙人会议过半数表决后施行之作准文本为准；P2 条文以两性平等暨女性事务委员会主席审签、非董事合伙人代表委员会过 2/3 同意、报常务董事备案之作准文本为准。

第一章 P1《关于全面构建女性权益保障体系的令（修订版）》逐条疏议

令文首部

【律】文件名称：关于全面构建女性权益保障体系的令（修订版）。文件编号：司务院总裁令 20250628001 号。发布主体：司务院、公司总裁、高级管理人员委员会、两性平等暨女性事务委员会。签发：公司总裁。生效程序：经司务院主席签发，并经合伙人会议过半数表决通过后施行。

【疏】疏议曰：凡令之设，先明其源。本令之发布主体凡四——司务院（行政之总汇）、公司总裁（经营之总持）、高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会（高级治理之合议）、两性平等暨女性事务委员会（女性权益之专责）——四者联合发布，明女性权益保障非一机构之事，乃全公司之共同责任。其生效程序为双重程序：司务院主席签发（行政之

核)+合伙人会议过半数表决(合伙之合意)，此与章程第二十五条之合伙人会议职权相衔接——凡涉合伙人共同利益之制度，须经合伙人会议之合意。

【议】议曰：本令以”令”为名，依 CCIC-2026-001 号附件二之专项说明，命令类行文统一规范为”通令”，其核心法律意涵为宣告合意、确认核准、公示周知。本令之”修订版”字样，明其非初令，乃经修订之现行有效版本；凡与本令抵触之旧令、旧细则，自本令施行之日起失效。

第一条 禁令范畴

【律】第一条 禁止任何合作伙伴实施下列八种不当行为：（一）性暗示；（二）性挑逗；（三）性胁迫；（四）性骚扰；（五）任职资格歧视；（六）虐待；（七）发表伤害性言论；（八）凌虐行为。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条为公司女性权益保障之禁令总纲，凡八项，自轻而重、自外而内，层层设防：

其一，**性暗示**——以言语、动作、图文等示以性之意味者。暗示者，不显而微，然其积微成著，足以令人不安。故列于八项之首，明防微杜渐之义。

其二，**性挑逗**——以性之意味主动撩拨、戏弄对方者。挑逗较暗示为显，其意在诱引或取乐，然未达胁迫之强度。凡此行为，不问对方是否回应，其行为本身即属禁止。

其三，**性胁迫**——以权势、利害相要挟，迫人屈从性之要求者。胁迫者，以力制人，其恶性重于暗示、挑逗，已涉强迫之域，为刑事法律所不容。

其四，**性骚扰**——违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式实施与性有关之骚扰者。性骚扰之核心要件为”违背意愿”，凡对方不情愿而施之，即属禁止，不以其严重程度为限。

其五，**任职资格歧视**——以性别为由，于任职资格、岗位准入、履职条件等处歧视女性者。歧视者，不以能事论人，而以性别论人，其害在于堵塞女性之发展之路，悖于章程”两性平等”之宗旨。

其六，**虐待**——以身体或精神之侵害，苛待女性者。虐待之形式多样，有身体之虐，有精神之虐，有经济之虐，凡苛虐不仁，皆属禁止。

其七，**发表伤害性言论**——以言语伤害女性之尊严与人格者。言论之伤，虽无血痕，其痛尤深。凡贬损、侮辱、嘲讽、恶意评价女性之言论，皆属禁止。

其八，**凌虐行为**——实施任何凌虐女性之行为者。凌虐者，虐待之甚，系统性、持续性之压迫摧残也。其具体情形，凡二百一十五项，详见 P2 指引之逐条疏议。

【议】议曰：本条八项之关系，可拟于唐律”十恶”之分层——自”不道”（性胁迫、虐待）至”不义”（伤害性言论），轻重有别，而皆属重禁。八项之外，尚有兜底（P2 第（215）项”其他本质相同之不当女性虐待情节行为”），故本条之禁令为开放体系，凡本

质相同之行为，虽未列名，亦在禁中。本条所称” 合作伙伴”，依合伙化语境涵盖公司成员全体（合伙人、合作者、临时项目人员等），不论性别，然其保护对象为女性。

第二条 诬告反坐制

【律】第二条 对恶意诬告者，处同等罚则之 120%，并永久纳入诚信黑名单。诬告之认定，须满足下列条件：（一）主观恶意；（二）所控事实经查证不实；（三）明知不实而故意为之。诬告者之处罚，不因被诬告者未受实际损害而免除。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：诬告反坐，古有明训。《唐律疏议·斗讼律》云：“诸诬告人者，各反坐。”谓以其所告之罪，反坐于告者之身。今本令采其精神而损益之：反坐者，处同等罚则之 120%，较原罚更重一分，示诬告之恶加于常犯；永久纳入诚信黑名单，则终身之信用惩戒也。

【议】议曰：本条之要义在”防滥”：权利救济之机制既立，不防其滥，则机制反为恶用。诬告之认定须三要件齐备——主观恶意、事实不实、明知故为——三者缺一，不构成诬告；疑告、误告、举证不足之告，不在此限。此三要件之设，既保护被诬告者，亦保护善意举报者：凡非恶意之举报，纵未查实，不坐反坐之罚。

【问】问曰：诬告反坐与 P2 第十六条”全体合伙人均有义务举报虐待行为”之规定，是否有碍？

【答】答曰：无碍也。举报义务为积极义务，诬告反坐为消极防线。善意举报者，虽查不实，不坐其罚；恶意诬告者，虽事未成，必反坐之。两制并行，举报之门常开，诬告之路堵绝——此即”权利-救济-反制”闭环之关键一环。

第三条 生理假与生理用品保障

【律】第三条 女性合作伙伴每月可享受 3 天带权益分配生理假，特殊情况可延长。公司实行生理用品保障制度：由公司统一采购，实行”节约型免费供应”。生理期请假之证明：可提供三甲医院妇科诊断书、个人生理周期记录或互联网医院证明等；严禁要求脱衣检查或描述经血细节等过度隐私之要求。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：生理假者，女性生理特殊需要之休假保障也。其制度要点有四：

一曰**定额**。每月 3 天，为常额；特殊情况可延长，为变额。常额保其基本，变额应其特殊。

二曰**带权益**。“带权益分配”者，休假期间之权益分配不因休假而减损——依 CCIC-2026-002 号意见之”薪酬”双重解释规则，即合伙人权益分配照常，休假不构成权益减损之理由。

三曰**用品保障**。生理用品由公司统一采购，实行”节约型免费供应”——“免费”者，公司承担其费；“节约型”者，合理使用、避免浪费。

四曰**隐私保护**。请假之证明方式多元（三甲医院妇科诊断书、个人生理周期记录、互联网医院证明等），严禁脱衣检查、描述经血细节等过度隐私之要求——此与 P2 第（76）项”对

女性生理期请假设置不合理障碍，或要求提供过度隐私的证明”相呼应：凡以过度证明刁难生理假者，即属凌虐行为。

【议】议曰：生理假之制度目的，非徒休假而已，乃”忽视女性特殊健康需求”（P2 第（5）项）之反面保障。生理假之行使，无须预先申报理由之过度证明；其滥用之防，依诚信原则及诬告反坐之精神处理。

第四条 移动哺乳空间制度

【律】第四条 公司为哺乳期女性合作伙伴提供移动哺乳空间，实行下列制度：（一）空间标准：透光率 $\geq 98\%$ 、隔音量 $\geq 30\text{dB}$ ，确保私密、卫生、安全；（二）使用权利：哺乳期合作伙伴有权使用，公司不得设置不合理障碍；（三）侵权情形：切断应急电源、伪装系统故障、无故占用等，均属侵权。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：移动哺乳空间者，哺乳期女性之私密空间保障也。其制度要点有三：

一曰**标准明确**。透光率 $\geq 98\%$ （采光充足）、隔音量 $\geq 30\text{dB}$ （隔音达标），两项技术参数为空间质量之底线。

二曰**权利保障**。哺乳期合作伙伴之使用权为法定权利，公司不得以任何理由设置不合理障碍——此与 P2 第（86）项”对哺乳期女性工作时泵奶的需求不予支持，不提供私密、卫生的空间”相呼应。

三曰**侵权明示**。切断应急电源、伪装系统故障、无故占用等行为，明定构成侵权——侵权情形之明示列举，使维权有据。

【议】议曰：哺乳空间之制度保障，为 P2 第（85）（86）项之制度正面：第（85）项禁”不提供清洁、安全的卫生间”，第（86）项禁”不提供私密、卫生的空间”，本条则以正面制度落实之——禁令与保障，一体两面。

第五条 监督执行主体

【律】第五条 本令之监督执行主体为：女性权益督查组与独立仲裁委员会。两性平等暨女性事务委员会作为反凌虐行为之核心责任主体，定期（每季度）排查凌虐行为发生风险，接收女性合作伙伴之诉求并高效处置。公司财务负责人、薪酬委员会（负责人）负责对反凌虐规则之执行情况进行监督，确保罚则落实、权益补偿到位。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：凡法之立，贵在能行；法之能行，贵在有司。本令之监督执行体系为”双核+双翼”：

双核：女性权益督查组（日常督查）+独立仲裁委员会（争议裁决）。督查者，查其行；仲裁者，断其争。督查组之”女性权益”定位，明其专责；仲裁委员会之”独立”定位，明其中立。

双翼：两性平等暨女性事务委员会（季度排查、诉求处置、核心责任主体）+财务负责人与薪酬委员会（罚则落实、权益补偿之监督）。委员会掌其事，财务掌其果。

【议】议曰：本条与 P2 第十六条之责任主体体系相衔接：两性平等暨女性事务委员会为核心责任主体，全体合伙人负举报与支持义务，纵容包庇者视同参与凌虐一并追责。监督执行之”定期排查”（每季度），使反凌虐由被动受理转为主动排查。

第六条 罚则清单

【律】第六条 违反本令者，依违规类型与主体身份，分别处以下列处罚：合伙人及常务董事违规者，从重处罚；其他合作伙伴违规者，依情节处罚。罚则包括但不限于：书面警告、降低权益分配比例、暂停权益分配权、终止合伙关系、永久纳入诚信黑名单并记入合伙档案。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：罚则之设，务在必行。本条之罚则设计，其要义有二：

一曰**身份之别**。合伙人及常务董事违规者从重——地位愈高，责任愈重；示范之责愈大，纵恶之害愈深。此与唐律”官人犯法，议贵加等”之精神相通。

二曰**梯度之罚**。自书面警告至永久纳入诚信黑名单，梯度递进，依情节轻重而定。依 P2 第十四条（二）（1）项，罚则须”足够锋利”——包括但不限于永久列入诚信黑名单、无偿收回合伙权益、终止合伙关系等，在实际效果上等同于在公司合作体系中将其除名（P2 第八条）。

【议】议曰：本条罚则之执行，依 P2 之”一视同仁”原则（第十四条（二）（3）项）：无论施害者是创始人、高管还是核心合伙人，均无特权，剑锋所向绝不姑息。罚则之书面警告梯度，依 CCIC-2026-005 号阐释函之四档适配规则理解执行。

第七条 职务代理与生效

【律】第七条 本令之职务代理方案，由相关机构依章程制定；代理行为不得影响贡献值核算之公正。本令经司务院主席签发，并经合伙人会议过半数表决通过后施行；施行后，与本令抵触之旧令旧规，一律失效。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条含职务代理与生效程序两事。职务代理者，本令所涉职务（如女性权益督查组成员）之代理安排，其制定须依章程，且**不得影响贡献值核算之公正**——此系反凌虐规则与 CV 值体系之衔接点：代理行为不得成为干预计量公正之工具。生效程序者，司务院主席签发+合伙人会议过半数表决，双重程序兼备，本令乃生效力。

【议】议曰：本令与 P2（指引）之效力关系：P2 第十七条明定”本指引与《女性权益令》具有同等执行效力”，故本令与指引一体适用——本令立其纲，指引详其目，215 项具体情形即本令第一条第八项之展开。

第二章 P2《女性权益保护令第一条第八项具体情况补充工作指引》总则章逐条疏议

第一条 制定目的

【律】第一条 为补充《关于全面构建女性权益保障体系的令》第一条第八项”实施任何凌虐女性行为”的具体情况，明确凌虐女性行为的界定标准与适用边界，保障公司女性合伙人合法权益，依据相关规定，制定本指引。

【疏】疏议曰：本条明本指引之制定目的，其要有三：一为**补具体**——补充 P1 第一条第八项之具体情形；二为**定标准**——明确凌虐行为之界定标准与适用边界；三为**保权益**——保障公司女性合伙人合法权益。三者相因：补具体以定标准，定标准以保权益。

第二条 制定依据

【律】第二条 本指引依据《中华人民共和国民法典》、《上海轻简趣极简文化发展有限公司宪制性公司章程》、《公司相关股东会决议》、《女性权益令》及《治理优化与合伙制过渡工作细则》制定。

【疏】疏议曰：本条明本指引之法源体系，自外而内凡五层：《民法典》（国家基本法律）《宪制性公司章程》（公司根本法）股东会决议（最高权力之意思）《女性权益令》（本指引之母法）《治理优化与合伙制过渡工作细则》（合伙制转型之细则）。五层相维，本指引之效力位阶于焉确立：其低于章程与股东会决议，而与《女性权益令》同等执行效力（P2 第十七条）。

第三条 适用范围

【律】第三条 本指引适用于上海轻简趣极简文化发展有限公司全员合伙制下的所有合作者，用于识别、判定及处理《女性权益令》第一条第八项所指”凌虐女性行为”。

【疏】疏议曰：本条定适用范围——全员合伙制下之**所有合作者**。所谓”所有合作者”，依 CCIC-2026-001 号阐释函之身份体系，涵盖公司合伙人、公司临时合作者、第 59 条第 1 款合作者、第 59 条第 1 款战略合作者之全体。其适用之事务为识别、判定、处理凌虐女性行为三事。

第四条 公司章程宗旨的具体化

【律】第四条 公司章程”宗旨”部分明确”推动两性平等，落实对善意非优势女性群体等善意非优势群体的特别必要照护、保护和创造更优良工作环境”，《女性权益令》将该原则转化为可操作规则，本指引进一步补充第一条第八项，使”反凌虐女性”从原则落地为具体判定标准，避免”两性平等”沦为口号。

【疏】疏议曰：本条明”宗旨令指引”之三层转化关系：章程宗旨为原则（推动两性平等、特别必要照护），《女性权益令》为规则（八项禁令），本指引为标准（215 项具体情形）。三层递进，原则落地为规则，规则细化为标准——“两性平等”由此不为空言。

第五条 特定委员会职权的体现

【律】第五条 公司章程第五十一条之四规定”两性平等暨女性事务委员会”负责”处理业务中或本公司人员涉及女性及女性权益保护、诉求反馈、涉及性骚扰等的防范机制制度建设等涉及公司女性成员的一系列问题”，《女性权益令》是该委员会履职的直接成果，本指引作为补充文件，进一步细化该委员会对”凌虐女性行为”的识别与处置依据，证明该委员会非虚设机构，而是拥有实质性权力的职能部门。

【疏】疏议曰：本条明《女性权益令》及本指引与两性平等暨女性事务委员会之关系：委员会为章程所设之专责机构（章程第五十一条之四），其主席应由女性担任；《女性权益令》系委员会履职之直接成果，本指引系其识别处置之依据——机构有其权，制度有其据，两相印证，委员会”非虚设机构，而是拥有实质性权力的职能部门”。

第六条 “权利-救济-反制”规则闭环的完善

【律】第六条 《女性权益令》第一条明确八类禁止侵害女性权益的行为（含第八项”凌虐女性行为”），为女性合伙人提供清晰权利边界；本指引补充第八项具体情形，使权利宣告更明确；同时，《女性权益令》第二条”诬告反坐制”（对恶意诬告者处同等罚则120%、永久纳入诚信黑名单）为规则闭环提供关键反制机制，本指引通过细化凌虐行为，避免因界定模糊导致规则滥用或公信力受损。

【疏】疏议曰：本条明本指引在”权利-救济-反制”闭环中之定位：权利（八项禁令）救济（215项情形之识别处置）反制（诬告反坐制）。本指引之作用在于：使权利宣告更明确（细化情形），使规则不滥用（界定标准防模糊），使公信力不损（处置有据）。

第七条 合伙制治理理念的融合

【律】第七条 《治理优化与合伙制过渡工作细则》强调构建平等、合作的民事合伙关系，消除雇佣制层级色彩。在合伙制下，成员关系更趋平等，《女性权益令》及本指引为相对弱势的女性合伙人提供”保护伞”，本指引所列凌虐情形既防范上级对下级的侵害，也覆盖合伙人之间的不当行为，确保平等不是形式上的，而是有制度保障的实质平等。

【疏】疏议曰：本条明反凌虐规则与合伙制理念之融合。合伙制下成员地位平等，然平等非形式之谓——相对弱势之女性合伙人，须有”保护伞”以达实质平等。本指引所列情形之适用对象，既防范传统之上下侵害，亦覆盖平等主体间之不当行为——凡凌虐，无论施者何人、受者何人，皆在禁中。

【议】议曰：本条所称”上级对下级”，依术语规则应理解为”受托职务者对其他成员”——合伙制下无行政层级，然有受托职务之差别；凡受托职务者滥用其职凌虐他人，其害尤深，故首列防范。

第八条 公司文化价值观底线的明确

【律】第八条 《女性权益令》向内外合作伙伴明确：对女性权益的尊重和保护是公司不可逾越的红线。本指引通过细化”凌虐女性行为”，进一步传递该价值观——任何违反红线的

行为，无论行为人业务能力多强，都将受到严厉制裁（包括”永久纳入诚信黑名单，记入合伙档案”），在实际效果上等同于在公司合作体系中将其除名。

【疏】疏议曰：本条明反凌虐为公司文化价值观之底线。其要义有二：一为**红线不可逾**——对女性权益之尊重与保护，为公司不可逾越之红线，凡逾越者，不问能力强弱，一律严惩；二为**除名之实**——永久纳入诚信黑名单、记入合伙档案之罚，实际效果等同于合作体系中之除名，此系对严重凌虐者之终局信用制裁。

第九条 《女性权益令》的核心意义总结

【律】第九条 《女性权益令》是公司章程宗旨的具体化、是特定委员会职权的实体化、是一套具备可操作性的行为规则、是公司合伙制治理模式下保障实质平等的关键设计，更是公司企业文化和价值观的刚性体现；本指引作为补充文件，聚焦第一条第八项”凌虐女性行为”，使《女性权益令》的落地更具针对性和可执行性。

【疏】疏议曰：本条总结《女性权益令》之五重意义：宗旨之具体化、职权之实体化、规则之可操作、平等之制度保障、文化之刚性体现。本指引之定位随之明矣：聚焦第一条第八项，使令之落地更具针对性、可执行性。

第十条 凌虐女性行为汇总（总纲）

【律】第十条 本指引所列凌虐女性行为均属于《女性权益令》第一条第八项”实施任何凌虐女性行为”的范畴，具体情形如下表所示，公司及公司全体成员须严格识别、坚决禁止。附注：前述行为必须有（1）主观性，或（2）明确可验证之迹象，或（3）现实性危害（险），方可予以处分。禁止任何人滥用受托职务依托本指引进行报复。

【疏】疏议曰：本条为 215 项情形之总纲，其要义有二：

一曰**归属唯一**。215 项情形均属《女性权益令》第一条第八项之范畴——即本指引所列为第八项之展开，非另立新禁。

二曰**处分三要件**。凡处分，须具备三要件之一：主观性（行为人有故意或过失）、明确可验证之迹象（有客观证据可查）、现实性危害（险）（已生危害或现实危险）。三要件之设，防”无据处分”；同时明禁**滥用受托职务报复**——此与诬告反坐制相呼应：反凌虐规则既防施害者，亦防滥诉者、滥权者。

【议】议曰：本条之”三要件”为 215 项情形之共同适用前提，故列于总纲。以下各章，逐项疏议 215 项情形，依其维度分十类：单独列举类（1-14）、身体维度（15-34）、心理维度（35-54）、精神与价值观维度（55-74）、生理与性特征维度（75-94）、发展权维度（95-114）、经济权维度（115-134）、文化与环境维度（135-154）、合伙权益与治理维度（155-174）、数字空间维度（175-194）、制度性暴力维度（195-214）、反漏洞条款（215）。凡 215 项，——条列疏议，不遗不省。

〔P1 逐条疏议及 P2 总则章疏议毕，以下 215 项具体情形逐条疏议。〕 # 卷二 凌虐女性行为具体情形逐条疏议（一）——单独列举类与身体维度（第 1 至第 34 项）

篇首疏

疏议曰：凡 215 项之疏议，依其维度分章而释。此卷释单独列举类（第 1 至第 14 项）与身体维度（第 15 至第 34 项），凡三十四项。单独列举者，系凌虐行为之典型形态，首列以明其要；身体维度者，直接侵害女性身体之行为，自环境之害至于身体之犯，次第而释。凡处分，须具第十条附注之三要件（主观性、可验证迹象、现实性危害）之一。

第一章 单独列举的凌虐情形（第 1 至第 14 项）

第（1）项 系统性薪酬歧视

【律】在贡献值（CU 值）计量或合伙权益分配中，对从事同等价值工作的女性合伙人系统性给予低于男性的评价或报酬（系统性薪酬歧视）。

【疏】疏议曰：本条禁系统性薪酬歧视。其要件有三：一为”同等价值工作”——工作量与质相当；二为”系统性”——非偶发，乃模式化之低评；三为”低于男性”——比较基准为男性之评价或报酬。三者齐备，即属凌虐。此处”CU 值”系”CV 值”之笔误（依 SLQB-20260221-Amendment-001 号修正案及 CCIC-2026-002 号意见第（22）项），应以”贡献值（CV 值）”理解。

第（2）项 晋升与发展机会壁垒

【律】在项目领导岗位委任、核心业务参与、培训发展机会等方面，为女性合伙人设置隐形的、不合理的障碍或更高的门槛（晋升与发展机会壁垒）。

【疏】疏议曰：本条禁隐形发展壁垒。其要点在”隐形”与”不合理”：显形之歧视易察，隐形之门槛难防——如资格之暗设、标准之双轨，皆使女性虽具同等能力而不得其门。凡此类障碍或门槛，无正当业务理由者，即属凌虐。

第（3）项 母职惩罚

【律】因女性合伙人的生育、育儿等家庭责任，而削减其项目收益分成、限制其参与重要项目，或在其履行母职期间变相边缘化（母职惩罚）。

【疏】疏议曰：本条禁母职惩罚。生育育儿为女性之天然使命，公司制度不得因其履行母职而减其收益、限其项目、边缘其位。凡以此为由之任何不利对待，皆属凌虐——母职非减损权益之事由，乃应受制度保障之事由。

第（4）项 基于性别刻板印象的资源分配

【律】在分配资源（如预算、技术支持、宣传资源）时，主观认为女性主导的项目”价值较低”或”风险较高”而予以歧视性对待（基于性别刻板印象的资源分配）。

【疏】疏议曰：本条禁基于刻板印象之资源歧视。其要义在”主观认为”四字：不以项目之客观价值与风险为据，而以项目主导者之性别为断，主观贬低女性主导项目，即属凌虐。资源分配须以项目本身为据，不得以性别预设立场。

第（5）项 忽视女性特殊健康需求

【律】在公司运营或项目执行中，无视女性特殊的生理健康需求（如经期、孕期），不提供必要的、合理的工作条件调整或便利（忽视女性特殊健康需求）。

【疏】疏议曰：本条禁忽视女性特殊健康需求。经期、孕期之生理调整与便利，为合理工作条件之组成部分；无视之、不予之，即属凌虐。此与 P1 第三条生理假、第四条哺乳空间之正面保障相呼应：保障不备，禁令即违。

第（6）项 恶意污名化与声誉损害

【律】散布或默许传播有关女性合伙人私生活、工作能力的虚假或贬低性言论，损害其个人声誉和合伙信用（恶意污名化与声誉损害）。

【疏】疏议曰：本条禁恶意污名化。其要件：散布或默许传播、虚假或贬低性言论、损害声誉与合伙信用。声誉者，合伙信用之基；污名之害，不亚于身体之伤。凡明知不实而传、见贬损而默许者，皆属凌虐。

第（7）项 剥夺话语权与表达空间

【律】在会议、讨论中系统性忽视、打断女性合伙人的发言，或将其观点归结为”情绪化”，剥夺其平等的表达和决策参与权（剥夺话语权与表达空间）。

【疏】疏议曰：本条禁剥夺话语权。会议讨论中之平等表达权，为合伙共治之基础；系统性忽视（屡次无视其发言）、打断（不待其言毕而截之）、标签化（以”情绪化”抹杀其观点之理性），三者皆为剥夺表达权之手段。凡此行为，即属凌虐。

第（8）项 利用制度漏洞进行经济压迫

【律】在合伙协议或项目合作协议中，利用信息不对称或格式条款，使女性合伙人在权益分配、风险承担等方面处于明显不公平地位（利用制度漏洞进行经济压迫）。

【疏】疏议曰：本条禁利用制度漏洞之经济压迫。合伙协议为合意之文书，其订立须真实、自由；利用信息不对称（隐而不告）或格式条款（定而不议），使女性处于明显不公平地位，名为合意、实为压迫，即属凌虐。此与 P2 第（119）项（利用女性对财务规则不熟悉使其接受不利条款）相呼应。

第（9）项 文化性与宗教性压迫

【律】强迫女性合伙人参与违背其文化习俗或宗教信仰的活动，或因其坚持自身文化、宗教习惯而受到排挤或嘲讽（文化性与宗教性压迫）。

【疏】疏议曰：本条禁文化宗教之压迫。文化习俗与宗教信仰，为人格尊严之组成部分；强迫参与（违其信仰）、排挤嘲讽（因其坚持），皆属凌虐。公司以跨文化交流为宗旨，尤须

尊重成员之文化宗教自由——此与章程宗旨”推动人类社会各文化群体间文化传播与文化交流”相印证。

第(10)项 对女性受害者进行二次伤害

【律】在女性合伙人报告受到侵害后，采取”冷处理”、要求”顾全大局”、甚至质疑其动机，导致受害者承受额外的心理压力和组织孤立（对女性受害者进行二次伤害）。

【疏】疏议曰：本条禁对受害者之二次伤害。凡受理侵害报告，须以信任与支持为本；“冷处理”（拖延不理）、“顾全大局”（压制诉求）、“质疑动机”（反诘受害者），皆使受害者在受害之外更受其害。二次伤害者，加害之延续也，故明列为凌虐。

第(11)项 基于外形的歧视与物化

【律】对女性合伙人的着装、外貌进行不当评论，或将其作为评价其专业能力的标准，而非其实际贡献与能力（基于外形的歧视与物化）。

【疏】疏议曰：本条禁外形歧视与物化。评价成员，当以其贡献与能力；以着装外貌论人，或加不当评论，皆属物化——视女性为观赏之物而非平等之人。此与 P2 第(90)项（基于性吸引力评判着装而非专业得体性）相呼应。

第(12)项 忽视女性安全的工作环境

【律】在安排工作地点、工作时间或商务应酬时，未能充分考虑女性合伙人的人身安全，使其暴露于不必要的风险之中（忽视女性安全的工作环境）。

【疏】疏议曰：本条禁忽视人身安全之安排。工作地点（偏僻之隅）、工作时间（深夜独处）、商务应酬（陪酒之局）之安排，须充分考虑人身安全；明知风险而安排、可避风险而不避，即属凌虐。此与 P2 第(25)项（强制要求非正常时间独自处于不安全地点）、第(31)项（强制陪酒）相呼应。

第(13)项 破坏或藏匿个人物品

【律】破坏或藏匿女性合伙人的个人物品或工作设备。

【疏】疏议曰：本条禁破坏藏匿物品。个人物品与工作设备，为成员履职与生活之必需；破坏之、藏匿之，虽非直接伤身，然其妨害履职、侵扰安宁，与身体维度之侵害同质。此条与第(20)项内容相同，系汇编之重复，效力相同，适用时以作准文本为准。

第(14)项 忽视女性安全的工作环境（复）

【律】在安排工作地点、工作时间或商务应酬时，未能充分考虑女性合伙人的人身安全，使其暴露于不必要的风险之中（忽视女性安全的工作环境）。

【疏】疏议曰：本条与第(12)项内容相同，系汇编之重复条目，其疏议见第(12)项。凡重复条目，效力无异，均属凌虐行为之明列；适用时择一引用即可，不影响认定。

第二章 身体维度（第 15 至第 34 项）

第（15）项 任何形式的身体侵害

【律】对女性实施任何形式的身体侵害——原文残缺，以作准文本为准）。

【疏】疏议曰：本条为身体维度之总纲：任何形式之身体侵害，皆属凌虐。身体侵害之形式不限——殴打、推搡、拘束、强制，凡以力加之于人身者皆是。其严重者，已涉刑事法律之域，公司依 D28（根本性违约与终极责任追究公约）从严追究，并依法移送有权机关。

第（16）项 故意设置不安全环境

【律】故意设置不安全的工作环境（如不稳固的桌椅、杂乱的线路），且该环境主要影响女性。

【疏】疏议曰：本条禁故意设置不安全环境。其要件有二：一为故意——明知不安全而设置；二为主要影响女性——环境之危害集中于女性成员。故意为之者，其恶在“设”；环境之害虽未必即时显现，然隐患已成，即属凌虐。

第（17）项 强迫超出合理范围的身体劳动

【律】强迫女性合伙人进行超出合理范围的身体劳动。

【疏】疏议曰：本条禁强迫超范围身体劳动。合理范围者，以性别差异、身体状况、劳动性质综合判断；明知超出而强迫之，或以权势迫其屈从，即属凌虐。强迫者，不问其手段为命令、为要挟、为变相施压，凡非自愿而迫之者是。

第（18）项 不当身体接触

【律】对女性实施不当的身体接触，如“不经意”的触摸、搂抱。

【疏】疏议曰：本条禁不当身体接触。身体之接触，须以同意为前提；“不经意”之触摸、搂抱，名为无意、实为冒犯者，即属凌虐。不当身体接触之认定，依接触部位、情境、频次、对方反应综合判断；其与性骚扰（P1 第一条第四项）之区别，在于不当身体接触或未及性之意味，然其侵害身体自主权则同。

第（19）项 侵犯个人物理空间

【律】侵犯女性的个人物理空间，如突然过度靠近、堵在门口。

【疏】疏议曰：本条禁侵犯个人物理空间。个人物理空间者，人身之延伸；突然过度靠近（侵入亲密距离）、堵在门口（阻其去路），皆属侵犯。空间之侵犯虽无身体之触，然其胁迫之意、威胁之感，与身体侵害相类。

第（20）项 破坏或藏匿物品（身体维度）

【律】破坏或藏匿女性合伙人的个人物品或工作设备。

【疏】疏议曰：本条与第（13）项内容相同，系重复条目，其疏议见第（13）项。此条列于身体维度，明其侵害之性质与身体侵害相类——物品之破坏藏匿，妨害履职、侵扰安宁，同属凌虐。

第（21）项 故意不让路或设置障碍

【律】在女性通过时故意不让路或设置障碍。

【疏】疏议曰：本条禁故意阻路。不让路、设障碍者，虽细事，然其故意为之，示轻侮之意、行阻挠之实，积微成著，即属凌虐。“故意”二字为要件：无心之失，不在此限。

第（22）项 以”开玩笑”为名进行肢体捉弄恐吓

【律】以”开玩笑”为名对女性进行肢体上的捉弄、恐吓。

【疏】疏议曰：本条禁借玩笑行侵害。以”开玩笑”为名，行捉弄、恐吓之实者，其名愈巧，其恶愈深——既施侵害，又塞追责之路（“我只是开玩笑”）。凡肢体之捉弄、恐吓，无论其名为何，受害者不情愿者，即属凌虐。

第（23）项 明确表达不适后仍持续冒犯

【律】在女性明确表达身体不适后，仍持续实施身体上的冒犯行为。

【疏】疏议曰：本条禁不知止之冒犯。身体冒犯之禁止，自第一次即已成立；女性明确表达不适之后，仍持续实施者，其恶性倍增——此系”明知故犯”，且其持续本身即构成加重情节。凡此行为，从严处理。

第（24）项 忽视物理安全隐患诉求

【律】忽视工作环境中的物理安全隐患，对女性提出的安全诉求置之不理。

【疏】疏议曰：本条禁忽视安全隐患诉求。成员提出安全诉求，公司及受托职务者有义务响应处置；置之不理者，安全隐患存续，危害随时可发，即属凌虐。此与第（16）项相表里：设险者主动之恶，漠视者被动之恶，皆为凌虐。

第（25）项 强制非正常时间独处不安全地点

【律】强制要求女性在非正常工作时间独自处于不安全的办公地点。

【疏】疏议曰：本条禁强制独处险地。非正常工作时间（深夜、凌晨）+独自（无伴无援）+不安全地点（偏僻、无监控），三要素叠加，人身危险极高；强制要求者，即属凌虐。此系对第（12）项（忽视安全的工作环境）之具体化。

第（26）项 差旅安排降低安全标准

【律】在差旅安排中，为女性合伙人选择安全标准明显较低的住宿或交通。

【疏】疏议曰：本条禁差旅降标。差旅之住宿交通，须以安全标准为底线；为女性选择安全标准明显较低之住宿交通（如治安不良区域之旅馆、无资质之交通工具），即属凌虐。差旅安排之安全标准，不得因性别而异——降标即歧视，歧视即凌虐。

第（27）项 拒绝提供合理物理便利

【律】因女性孕期、生理期等身体状况，拒绝提供合理的物理便利（如临时更换工位）。

【疏】疏议曰：本条禁拒绝合理物理便利。孕期、生理期之合理物理便利（临时更换工位、调整座椅等），为身体特殊需要之必要支持；拒绝提供者，即属凌虐。此与第（5）项（忽视特殊健康需求）相呼应。

第（28）项 强迫参与有身体对抗风险的团建

【律】强迫女性合伙人参与存在身体对抗风险的”团建”活动。

【疏】疏议曰：本条禁强迫参与对抗性团建。团建活动本为增进协作，然存在身体对抗风险之活动（如高强度对抗运动），不得强迫参加；强迫者，即属凌虐。团建之参与，须尊重个体意愿与身体状况，凡强迫、嘲讽不参与者，皆在禁中。

第（29）项 公开品评衣着体型相貌

【律】对女性的衣着、体型、相貌进行公开的、令人不适的品评。

【疏】疏议曰：本条禁公开品评外形。公开品评女性之衣着、体型、相貌，令人不适者，即属凌虐。其要件：公开（众目之下）、品评（臧否其形）、令人不适（受害者之感）。此与第（11）项（外形歧视与物化）相呼应，惟更重”公开”之场合要件。

第（30）项 散布私人健康信息

【律】散布女性的私人健康信息（如妇科疾病）。

【疏】疏议曰：本条禁散布健康隐私。健康信息为敏感个人信息，尤以妇科疾病为甚；散布之，既侵害隐私权，又使受害者蒙羞受辱，即属凌虐。此与章程第五十六条之保密义务、《档案保密治理细则》相衔接：私人健康信息之保密，为成员之基本权利。

第（31）项 强制陪酒等不适活动

【律】利用权力，以”工作需要”为名强制要求女性进行陪酒等不适活动。

【疏】疏议曰：本条禁强制陪酒。以”工作需要”为名，行陪酒之实者，其名愈正、其害愈深——将强制陪酒包装为工作之需，使受害者难以拒绝、难以追责。凡强制女性参与陪酒等令其不适之活动，即属凌虐。此与第（12）项（商务应酬忽视安全）相呼应。

第（32）项 强制提供身体指标健康数据

【律】在无充分必要性的情况下，强制要求女性合伙人提供包含身体指标的健康数据。

【疏】疏议曰：本条禁强制收集身体数据。健康数据之收集，须以充分必要性为前提（如岗位法定要求）；无必要性而强制收集，既侵害隐私，又使女性之身体置于被审视之地，即属凌虐。此与 P1 第三条之隐私保护精神（严禁过度隐私要求）一脉相承。

第（33）项 张贴物化女性图像

【律】在办公室公共区域张贴物化女性身体的图像或广告。

【疏】疏议曰：本条禁张贴物化图像。公共区域之图像广告，构成工作环境之组成部分；张贴物化女性身体之图像，使女性成员身处被物化之环境，即属凌虐。此与 P2 第（137）项（办公室装饰迎合男性审美或包含物化女性元素）相呼应。

第（34）项 嘲讽质疑身体不适的真实性

【律】对女性表达的身体不适（如痛经）进行嘲讽或质疑其真实性。

【疏】疏议曰：本条禁嘲讽身体不适。身体不适之表达，应予信任与关怀；嘲讽之、质疑其真实性（“装病”“矫情”），既否定其真实感受，又令其不敢求助，即属凌虐。此与第（23）项（表达不适后仍持续冒犯）之精神一致：身体自主与感受之真实，不容置疑与嘲弄。

〔第一批（第 1 至第 34 项）疏议毕。〕 # 卷二 凌虐女性行为具体情形逐条疏议（二）——心理维度与精神与价值观维度（第 35 至第 74 项）

篇首疏

疏议曰：此卷释心理维度（第 35 至第 54 项）与精神与价值观维度（第 55 至第 74 项），凡四十项。身体之虐，其伤可见；心理之虐，其伤无形。唐律“恐吓”“威逼”之禁，古已有之；今心理维度之二十项，自否定贬抑至于冷暴操控，皆精神之侵害。精神与价值观维度之二十项，自观念之贬抑至于自我之侵蚀，皆灵魂之压迫。两维度之认定，尤须依第十条附注之三要件（主观性、可验证迹象、现实性危害）审慎判断。

第一章 心理维度（第 35 至第 54 项）

第（35）项 持续否定工作能力与决策

【律】持续不断地否定女性的工作能力和决策。

【疏】疏议曰：本条禁持续否定。偶发之异议，非此之谓；“持续不断”之否定——无论其工作如何、决策如何，一概否定之，则系系统性之精神打压，其目的在摧毁自信、使人自疑。凡持续否定者，即属凌虐。

第（36）项 贬低性侮辱性语言

【律】使用贬低性、侮辱性的语言评价女性，如”女人就是情绪化”“头发长见识短”。

【疏】疏议曰：本条禁贬损语言。以性别偏见之语评价女性（“女人就是情绪化”“头发长见识短”），既贬低其个人，又污蔑其性别，即属凌虐。此类语言之恶，在以刻板印象否定个体——凡以性别定论者，皆在禁中。

第（37）项 煤气灯效应

【律】实施”煤气灯效应”：扭曲事实，让女性怀疑自己的记忆、感知和判断力。

【疏】疏议曰：本条禁煤气灯操控。煤气灯效应者，系统性扭曲事实（“你记错了”“你没说过”“你想多了”），使受害者怀疑自身之记忆与判断，终至丧失自信、依赖施害者之认知。此为心理操控之极恶，其受害者往往身受其害而不自知，故明列为凌虐，且须从严认定。

第（38）项 孤立策略

【律】采取孤立策略：刻意在信息、社交或项目合作上排挤特定女性。

【疏】疏议曰：本条禁刻意孤立。信息之不给（知情权受侵）、社交之排除（圈层之隔）、项目之排挤（协作之断），三者皆为孤立之手段。刻意为之者，使女性处于信息真空、人脉孤岛、协作边缘之境，即属凌虐。

第（39）项 喜怒无常的情绪对待

【律】以喜怒无常、不可预测的情绪对待女性，使其长期处于紧张状态。

【疏】疏议曰：本条禁情绪虐待。以喜怒无常、不可预测之情绪对待女性，使其如履薄冰、长期紧张，即属凌虐。情绪之虐虽无形，然其持续之压迫感，足以损人精神；凡以此术待人者，即属凌虐。

第（40）项 归因否定成就

【律】将女性取得的成就归因于”运气”“外貌”或”他人帮助”，而非其自身能力。

【疏】疏议曰：本条禁否定成就之归因。女性之成就，归因于运气、外貌、他人帮助，独不归因于其能力——名为评价、实为否定，即属凌虐。此与第（101）项（将女性突破性成果归功于团队或男性领导者）相呼应。

第（41）项 以解约削权为威胁

【律】以解约、终止合伙关系或削减权益为威胁，对女性进行恐吓。

【疏】疏议曰：本条禁以解约削权相威胁。以终止合作、削减权益为要挟，恐吓女性者，既违合伙关系之平等，又涉胁迫之恶，即属凌虐。此与章程 D7 决议（不情愿状态不构成同意、禁止胁迫）相呼应：凡胁迫所得之”同意”，不生效力。

第（42）项 公然羞辱斥责

【律】在他人面前公然羞辱或斥责女性。

【疏】疏议曰：本条禁公然羞辱。当众羞辱斥责，使女性之尊严在众目之下受损，其伤尤深——羞辱之公开性，加重其侵害。凡公然为之者，即属凌虐。

第（43）项 布置不可能完成的任务

【律】向女性布置不可能完成的任务，且在其无法完成时进行责难。

【疏】疏议曰：本条禁设局责难。布置不可能完成之任务（条件缺失、时限悖谬、标准矛盾），待其失败而责难之，名为考验、实为设局，即属凌虐。此与第（35）项（持续否定）相配合：先设其败，后责其败，使女性无所逃于否定。

第（44）项 窃取剽窃工作成果

【律】窃取或剽窃女性的工作成果和创意想法。

【疏】疏议曰：本条禁窃取成果。工作成果与创意想法，为成员智力劳动之结晶；窃取之、剽窃之、据为己有或转授他人者，既侵其财产权益，又损其声誉地位，即属凌虐。此与第（71）项（系统性忽视或挪用女性之关键建议）、第（101）项（成果归功他人）相呼应。

第（45）项 污名化合理需求与边界

【律】对女性提出的合理需求与边界，污名化为”难相处”“不开玩笑”。

【疏】疏议曰：本条禁污名化正当诉求。女性提出合理需求、设定个人边界，为其正当权利；污名化为”难相处”“开不起玩笑”，既否定其权利，又孤立其人格，即属凌虐。凡以标签贬抑正当诉求者，皆在禁中。

第（46）项 斯德哥尔摩情境

【律】制造”斯德哥尔摩”情境：在对女性施压后给予小恩小惠，使其产生感激之情。

【疏】疏议曰：本条禁恩威并施之操控。先施压、后施惠，使受害者对施害者产生感激与依赖，此系”斯德哥尔摩”式之情感操控——受者既受其害，又感其恩，遂难脱其控。凡以此术操控女性者，即属凌虐。

第（47）项 利用心理特点情感透支

【律】利用女性追求完美、责任感强的心理特点，对其进行情感透支。

【疏】疏议曰：本条禁利用心理特点透支。女性之完美主义、责任感，本为美德；利用之——不断加码、永不满意的要求，使其过度付出、耗竭身心者，即属凌虐。凡以美德为工具而役使女性者，皆在禁中。

第（48）项 暗示无处可去

【律】不断强调外部环境的艰难，暗示女性”离开这里你将无处可去”。

【疏】疏议曰：本条禁心理锁链。以”离开你将无处可去”暗示女性，使其不敢言去、不敢抗争者，系以恐惧为锁链之精神控制，即属凌虐。凡以环境之艰恐吓女性、阻其自由选择者，皆在禁中。

第（49）项 落井下石

【律】在女性遭遇挫折时，进行”我早就说过你不行”式的落井下石。

【疏】疏议曰：本条禁挫折时之落井下石。女性遭遇挫折，正当支持关怀之时；“我早就说过你不行”之讥，既无支持之实，反加伤口之盐，即属凌虐。挫折中之冷语，其伤倍于平时。

第（50）项 污蔑维权为”打拳”

【律】将女性对平等权利的争取，污蔑为”打拳”“制造对立”。

【疏】疏议曰：本条禁污名维权。女性争取平等权利，为正当之诉求；污蔑为”打拳”“制造对立”，既否定其诉求之正当，又使其维权背负污名，即属凌虐。此与第（167）项（将维权曲解为”破坏团结”）相呼应。

第（51）项 污名化心理健康问题

【律】对女性的心理健康问题（如焦虑、抑郁）进行污名化，视其为脆弱或无能。

【疏】疏议曰：本条禁污名心理疾患。心理健康问题为疾病之一种，应理解与支持；污名化为脆弱无能，既加重患者之耻感，又阻其求助之路，即属凌虐。此与章程 C12（禁止自杀行为章程细则）之心理关怀机制相衔接。

第（52）项 充满偏见的负面评价

【律】在绩效或贡献值评议中，给予女性充满主观偏见而非事实依据的负面评价。

【疏】疏议曰：本条禁偏见评议。贡献值（CV 值）评议，须以事实为依据；以主观偏见（而非事实）给予负面评价者，既害其权益分配，又伤其职业信用，即属凌虐。此与第（1）项（系统性薪酬歧视）、第（185）项（线上匿名差评）相呼应。

第（53）项 暗示成功源于配额照顾

【律】暗示女性的成功是源于”性别配额”或”照顾”，而非公平竞争。

【疏】疏议曰：本条禁否定竞争之公平。暗示女性之成功源于配额或照顾，即否定其能力之真实、竞争之公平，使女性之成就在道德上蒙尘，即属凌虐。凡以”照顾”“配额”抹杀女性实绩者，皆在禁中。

第（54）项 长期冷暴力

【律】长期对女性实施”冷暴力”，以漠不关心、视而不见的态度进行精神虐待。

【疏】疏议曰：本条禁冷暴力。冷暴力者，以冷漠为刃——漠不关心、视而不见、置之不理，其害在持续之精神虐待。凡长期以冷暴力对待女性者，即属凌虐。冷暴力之认定，须“长期”为要件，偶发之冷淡不在此限。

第二章 精神与价值观维度（第 55 至第 74 项）

第（55）项 贬低女性主义思想

【律】系统性贬低女性主义思想和性别平等观念，将其视为“极端”。

【疏】疏议曰：本条禁贬低平等思想。女性主义与性别平等，为公司宗旨之所宗；系统性贬低之、标签为“极端”，既否定平等之价值，又使主张平等者遭污名，即属凌虐。

第（56）项 否定女性在文化领域的贡献

【律】嘲笑或否定女性对文化、艺术、哲学等领域的深度思考与贡献。

【疏】疏议曰：本条禁否定文化贡献。文化、艺术、哲学之思考与贡献，不分性别；嘲笑或否定女性此领域之建树，既贬其智识，又轻其创造，即属凌虐。公司以文化传播为宗旨，尤须尊重一切文化创造者。

第（57）项 母职身份与合伙人身份对立

【律】将女性的母职身份与合伙人身份对立，暗示其“不顾家”或“不是好母亲”。

【疏】疏议曰：本条禁母职与职业之对立叙事。母职与合伙人身份，非对立而并行；暗示女性“只顾工作不顾家”“不是好母亲”，既以母职苛责其职业，又以职业否定其母职，使女性两头受责，即属凌虐。此与第（3）项（母职惩罚）相呼应。

第（58）项 否定情感关怀伦理的价值

【律】否定女性情感和关怀伦理的价值，将其视为不理性、不专业的体现。

【疏】疏议曰：本条禁否定情感伦理价值。情感与关怀，为人类协作之重要伦理；将其视为不理性、不专业，既贬低女性之情感表达，又否定其伦理贡献，即属凌虐。此与第（153）项（贬低“软技能”）相呼应。

第（59）项 商业目标凌驾于人权道德

【律】将公司的商业目标凌驾于基本人权与道德之上，并要求女性无条件服从。

【疏】疏议曰：本条禁以商业压人权。商业目标之追求，不得以牺牲基本人权与道德为代价；要求女性无条件服从于商业目标之下者，既悖公司宗旨（长期承担社会责任），又违基本伦理，即属凌虐。

第（60）项 侵蚀女性自我认同

【律】侵蚀女性的自我认同，让其感到自身的女性身份是一种错误或负担。

【疏】疏议曰：本条禁侵蚀自我认同。使女性以自身之性别身份为错误、为负担者，系对人格根基之侵蚀——身份认同若毁，则自信自尊尽失，即属凌虐。凡以言行使女性耻于己身者，皆在禁中。

第（61）项 以牺牲健康家庭为代价的奋斗文化

【律】宣扬以牺牲健康、家庭和个人生活为代价的”奋斗”文化，并主要以此要求女性。

【疏】疏议曰：本条禁偏颇之奋斗文化。奋斗不以牺牲健康、家庭为代价，为公司人性化宗旨之所宗；宣扬此类文化且”主要以此要求女性”者，双倍苛责于女性，即属凌虐。此与C3（限制或禁止过劳行为治理细则）相呼应。

第（62）项 男性中心主义叙事

【律】否定女性在历史上和社会中的贡献，营造以男性成就为中心的公司叙事。

【疏】疏议曰：本条禁男性中心叙事。公司之历史叙事与荣誉体系，须男女并重；否定女性贡献、独尊男性成就者，使女性之付出隐形化，即属凌虐。此与第（145）项（英雄故事主角几乎全为男性）相呼应。

第（63）项 嘲讽宗教信仰

【律】将女性的宗教信仰或精神实践视为”迷信”或”落后”而加以嘲讽。

【疏】疏议曰：本条禁嘲讽信仰。宗教信仰与精神实践，为个人自由；视为”迷信”“落后”而嘲讽之，既侵犯信仰自由，又贬损其人格，即属凌虐。此与第（9）项（文化宗教压迫）相呼应。

第（64）项 内化男尊女卑观念

【律】通过制度和文化，让女性内化”男尊女卑”观念，产生自我贬低。

【疏】疏议曰：本条禁灌输卑抑观念。制度与文化之潜移默化，使女性内化”男尊女卑”、自我贬低者，系最深层之精神压迫——受害者自愿其卑，则反抗之机尽失，即属凌虐。凡制度、文化之设计使女性自轻者，皆在禁中。

第（65）项 剥夺创造性工作机会

【律】剥夺女性进行创造性工作的机会，使其工作内容变得机械、重复，扼杀其精神活力。

【疏】疏议曰：本条禁剥夺创造机会。创造性工作为成员精神活力之所系；使女性之工作机械重复、与创造无缘者，既扼其才，又耗其神，即属凌虐。此与第（103）项（长期从事辅助性工作）相呼应。

第（66）项 打压求知欲

【律】对女性追求知识更新和技能提升的愿望进行打压，称其“想太多”。

【疏】疏议曰：本条禁打压求知。知识更新、技能提升，为成员发展之正途；打压之、讥其“想太多”者，既抑其进，又轻其志，即属凌虐。此与第（2）项（培训发展机会壁垒）相呼应。

第（67）项 不敢谈论梦想的环境

【律】创造让女性不敢谈论梦想、追求和人生意义的工作环境。

【疏】疏议曰：本条禁禁言梦想之环境。工作环境使女性不敢谈论梦想与追求者，其环境本身即为压迫之场——不敢言梦，则梦不得行，即属凌虐。凡环境之氛围、之反应，使女性噤声者，皆在禁中。

第（68）项 利用善良同理心进行剥削

【律】将女性的善良、同理心等品质，利用为对其进行剥削的工具。

【疏】疏议曰：本条禁利用美德剥削。善良与同理心，本为美德；利用之——以女性之不忍、之共情，而多派其劳、少予其报者，即属凌虐。此与第（47）项（情感透支）相呼应：美德为善，役美德者恶。

第（69）项 否定对公平正义的追求

【律】否定女性对公平、正义的追求，将其视为“幼稚”或“不成熟”。

【疏】疏议曰：本条禁否定正义追求。公平正义之追求，为成熟公民之担当；视为“幼稚”“不成熟”者，既否定其诉求，又轻其人格，即属凌虐。此与第（50）项（污蔑维权为打拳）相呼应。

第（70）项 完全男性化的语言与比喻

【律】在公司愿景、使命陈述中，完全使用男性化的语言和比喻，排斥女性视角。

【疏】疏议曰：本条禁语言之性别排他。公司愿景使命之陈述，须涵容两性视角；完全男性化之语言比喻，使女性在其共同愿景中不见己身，即属凌虐。语言者，文化之载体；语言之排他，即文化之排他。

第（71）项 忽视或挪用女性建议

【律】系统性忽视或挪用由女性合伙人提出的、关乎公司长期精神文化的关键建议。

【疏】疏议曰：本条禁漠视挪用建议。女性提出之关键建议，系统性忽视之（不予理会）或挪用之（据为己议），既抑其智，又窃其谋，即属凌虐。此与第（44）项（窃取成果）相呼应。

第（72）项 狼性文化与性别暗示

【律】鼓励”狼性”文化，并暗示女性天生不适合这种文化而应被边缘化。

【疏】疏议曰：本条禁以文化之名行边缘之实。鼓励”狼性”文化为价值选择，然暗示女性天生不适而应边缘化者，即以文化之名行性别排斥之实，即属凌虐。文化之倡导，不得以性别为界。

第（73）项 剥夺参与制定价值观

【律】剥夺女性参与制定公司核心价值观和伦理准则的过程。

【疏】疏议曰：本条禁排除价值制定。核心价值观与伦理准则之制定，关系全体成员；剥夺女性参与其过程者，使价值体系缺女性之视角、女性之声音，即属凌虐。此与第（204）项（高层性别构成失衡）相呼应。

第（74）项 被迫放弃真实自我

【律】让女性感到必须放弃部分真实自我（性别特质、价值观）才能被公司接纳，导致深刻的精神分裂和痛苦。

【疏】疏议曰：本条禁逼迫放弃自我。使女性以放弃性别特质与价值观为接纳之代价者，令其身心分裂、痛苦不堪，即属凌虐——此为精神与价值观维度之终极形态：非禁其行，乃毁其本。凡以接纳为饵而令女性自残其性者，皆在禁中。

〔第二批（第 35 至第 74 项）疏议毕。〕 # 卷二 凌虐女性行为具体情形逐条疏议（三）
——生理与性特征维度与发展权维度（第 75 至第 114 项）

篇首疏

疏议曰：此卷释生理与性特征维度（第 75 至第 94 项）与发展权维度（第 95 至第 114 项），凡四十项。生理与性特征之二十项，自生理期之歧视至于性征之物化，皆涉女性身体之尊严；发展权之二十项，自项目之偏颇至于发展之阻隔，皆涉女性事业之平等。两维度一涉身、一涉业，皆凌虐之重要形态。

第一章 生理与性特征维度（第 75 至第 94 项）

第（75）项 因生理期孕期产期哺乳期歧视性减损机会

【律】因女性生理期、孕期、产期、哺乳期，歧视性地减少其项目机会或贡献值。

【疏】疏议曰：本条禁因生理阶段减损机会。生理期、孕期、产期、哺乳期，为女性之生理阶段，非项目机会与贡献值减损之正当理由；歧视性减少者，即属凌虐。此与第（3）项（母职惩罚）、第（5）项（忽视特殊健康需求）相呼应。

第（76）项 生理期请假设置不合理障碍

【律】对女性生理期请假设置不合理障碍，或要求提供过度隐私的证明。

【疏】疏议曰：本条禁设障于生理假。P1 第三条已定每月 3 天生理假之制度；以不合理障碍阻其行使、以过度隐私之证明（如脱衣检查、描述经血细节）刁难之者，即属凌虐。生理假之证明，依 P1 第三条之多元方式（医院诊断书、周期记录、互联网医院证明）即可，不得逾此。

第（77）项 公开询问讨论生理周期

【律】在工作场合公开询问或讨论女性的生理周期、生育计划。

【疏】疏议曰：本条禁公开谈论生理隐私。生理周期、生育计划，为女性之绝对隐私；工作场合公开询问或讨论之，既侵隐私，又令女性难堪，即属凌虐。凡与工作无关之生理隐私，不得问、不得议。

第（78）项 对性征注视评论玩笑

【律】对女性的胸部、臀部等性征进行注视、评论或开玩笑。

【疏】疏议曰：本条禁性征之注视评论。对女性身体性征之注视、评论、玩笑，将女性物化为性之对象，即属凌虐。其要件：性征（胸部臀部等）、行为（注视评论玩笑）、对象为女性——凡此，无论“无意”之名，皆在禁中。

第（79）项 传播性隐私

【律】传播女性的性隐私、性经历或性取向。

【疏】疏议曰：本条禁传播性隐私。性隐私、性经历、性取向，为最敏感之个人隐私；传播之，既重侵隐私，又使女性蒙羞受辱，即属凌虐。此与第（30）项（散布健康信息）相类，惟涉性之隐私其害尤深。

第（80）项 发送不受欢迎的性暗示内容

【律】向女性发送不受欢迎的、带有性暗示的图片、视频或文字链接。

【疏】疏议曰：本条禁发送性暗示内容。未经同意，向女性发送带性暗示之图片视频文字者，即属性骚扰之一种（P1 第一条第四项），明列于凌虐。其要件：不受欢迎（未得同意）、带性暗示、已发送——不问发送者之动机，受害人之感受为准。

第（81）项 安排鼓励低俗游戏

【律】在公司活动中安排或鼓励带有性暗示的低俗游戏。

【疏】疏议曰：本条禁低俗游戏。公司活动（团建、年会等）安排或鼓励带性暗示之低俗游戏，使女性在群体压力下被迫参与或旁观，即属凌虐。活动之设计，须尊重一切参与者之舒适与尊严。

第（82）项 以性为交易筹码（潜规则）

【律】以”性”作为交易筹码（明示或暗示），即实施”潜规则”。

【疏】疏议曰：本条禁潜规则。以性为筹码，明示或暗示”以性换利”（职位、项目、权益、便利）者，系最严重之性胁迫（P1 第一条第三项）形态，即属凌虐。潜规则之恶，在以权力裹挟性，使女性在尊严与利益之间被迫选择。凡此行为，无论是否得逞，皆属凌虐，从严处理。

第（83）项 对拒绝性暗示进行报复

【律】对女性拒绝性暗示的行为，进行工作上的报复或冷遇。

【疏】疏议曰：本条禁拒绝后之报复。女性拒绝性暗示，为其正当权利；因此报复（削权、减项、冷遇）者，既惩其拒，又示其胁，即属凌虐。凡”不从而罚”者，其报复行为本身即为凌虐之证据。

第（84）项 质疑孕期女性并调离重要岗位

【律】质疑孕期女性的工作承诺和能力，并因此将其调离重要岗位。

【疏】疏议曰：本条禁孕期调岗。孕期女性之工作承诺与能力，不因孕期而当然减损；质疑之、调离重要岗位者，即属凌虐。此与第（75）项（孕期歧视性减损）相呼应：孕期为受保护之阶段，非质疑与调离之理由。

第（85）项 不提供清洁安全卫生间及用品

【律】不提供清洁、安全的卫生间，或不补给必要的卫生用品。

【疏】疏议曰：本条禁卫生设施缺失。清洁安全之卫生间、必要之卫生用品，为女性之基本工作条件；不提供、不补给者，即属凌虐。此与 P1 第三条（生理用品保障制度）相呼应：正面制度之义务，反面即为禁令。

第（86）项 不支持哺乳期泵奶需求

【律】对哺乳期女性工作时泵奶的需求不予支持，不提供私密、卫生的空间。

【疏】疏议曰：本条禁不支持泵奶需求。哺乳期泵奶，为母婴健康之需要；不予支持、不提供私密卫生空间者，即属凌虐。此与 P1 第四条（移动哺乳空间制度）相呼应：空间制度之设，正为此项禁令之反面保障。

第（87）项 以生理反应攻击专业性

【律】将女性正常的生理反应（如更年期潮热、情绪波动）作为攻击其专业性的理由。

【疏】疏议曰：本条禁以生理反应攻专业性。更年期潮热、情绪波动，为正常生理反应；以之攻击女性之专业性者，既悖科学，又涉歧视，即属凌虐。凡以生理之常态贬职业之能者，皆在禁中。

第（88）项 使用性侮辱词汇

【律】使用带有性侮辱的词汇（如”婊子” “娘们儿”）称呼或描述女性。

【疏】疏议曰：本条禁性侮辱词汇。以”婊子” “娘们儿”等性侮辱词汇称呼或描述女性者，其言既辱其人格，又轻其性别，即属凌虐。此类词汇之使用，不问场合（公开或私下），皆在禁中。

第（89）项 物化女性为装饰或工具

【律】物化女性身体，将其视为办公室”装饰品”或接待客户的”工具”。

【疏】疏议曰：本条禁物化为装饰工具。视女性为办公室”装饰品”、接待”工具”者，将人视为物——其角色由容貌与用途定义，而非能力与贡献，即属凌虐。此与第（11）项（外形歧视物化）相呼应，惟更直白于”工具化”。

第（90）项 基于性吸引力评判着装

【律】对女性在着装上的自主选择，基于性吸引力评判而非专业得体性。

【疏】疏议曰：本条禁以性吸引力评判着装。女性着装之自主选择，当以专业得体性评判，不当以性吸引力臧否；以性吸引力论之者，既侵其着装自主，又将其置于性审视之下，即属凌虐。此与第（29）项（公开品评衣着）相呼应。

第（91）项 营造身体持续被审视的氛围

【律】创造让女性感到身体和性吸引力被持续评估、审视的工作氛围。

【疏】疏议曰：本条禁审视氛围。工作氛围使女性感到身体与性吸引力被持续评估审视者，其环境本身即为压迫——人在审视之下，不得安宁，即属凌虐。凡环境之目光、之议论、之玩笑，形成审视之氛围者，皆在禁中。

第（92）项 忽视纵容灰色性骚扰

【律】忽视或纵容针对女性的”色狼”软件、黄色笑话等灰色性骚扰行为。

【疏】疏议曰：本条禁纵容灰色性骚扰。灰色性骚扰者，介于明显与模糊之间之性骚扰形态——“色狼”软件（偷拍窥视之工具）、黄色笑话等。忽视之、纵容之者，虽非直接施害，然其默许即助长，视同参与凌虐（P2 第十六条），一并追责。

第（93）项 对性侵害受害者二次伤害

【律】因女性遭受性侵害而对其进行二次伤害，如质疑其行为不端。

【疏】疏议曰：本条禁对性侵害受害者之二次伤害。女性遭受性侵害，正当支持抚慰之时；质疑其”行为不端”（穿着、举止、行踪）者，将加害之责转嫁受害者，即属凌虐。此与第（10）项（对受害者二次伤害）相呼应，惟涉性侵害者其害尤深——凡”受害者有罪论”，皆在禁中。

第（94）项 否定身体自主权

【律】否定女性对自身身体的主权（包括着装、妆容、情感表达方式）。

【疏】疏议曰：本条禁否定身体主权。着装、妆容、情感表达方式，为女性身体主权之内
容；否定之、干涉之、强制之者，即属凌虐。身体主权者，人格尊严之基石；凡以任何名义
（公司形象、他人感受、传统习俗）否定女性身体主权者，皆在禁中。

第二章 发展权维度（第 95 至第 114 项）

第（95）项 系统性偏好男性分配高价值项目

【律】在分配高价值、高可见度项目时，系统性偏好男性合伙人。

【疏】疏议曰：本条禁项目分配之性别偏好。高价值、高可见度项目之分配，当以能力与贡
献为据；系统性偏好男性者，使女性虽有能力而不得其项，即属凌虐。此与第（2）项（发
展机会壁垒）相呼应。

第（96）项 拒绝提供与行业领袖重要客户联系的机会

【律】拒绝为女性合伙人提供与行业领袖、重要客户建立联系的机会。

【疏】疏议曰：本条禁拒绝人脉机会。与行业领袖、重要客户之联系，为事业发展之重要资
源；拒绝为女性提供者，即属凌虐。人脉机会之给予，不得因性别而别。

第（97）项 发展资源向男性倾斜

【律】在培训、进修、参会等发展资源分配上，向男性合伙人倾斜。

【疏】疏议曰：本条禁发展资源倾斜。培训、进修、参会等发展资源，为能力提升之途径；
向男性倾斜者，使女性之发展资源相对匮乏，即属凌虐。此与第（2）项（培训发展机会壁
垒）相呼应。

第（98）项 不给予战略决策核心管理角色

【律】不给予女性合伙人战略决策、核心管理的角色与职责。

【疏】疏议曰：本条禁排除核心角色。战略决策与核心管理之角色，为成员发展之高地；不
给予女性者，使女性长期处于决策边缘，即属凌虐。此与第（173）项（管理团队完全缺乏
女性）相呼应。

第（99）项 玻璃天花板

【律】为女性设置”玻璃天花板”，使其职业晋升存在隐形上限。

【疏】疏议曰：本条禁玻璃天花板。玻璃天花板者，晋升之隐形上限——向上可见，突破不能。为女性设置之者，使女性之职业发展止于无形之顶，即属凌虐。其”隐形”之特点，尤须以晋升数据、机会分配之实证识别之。

第（100）项 不提供导师或角色模型

【律】不提供女性导师或角色模型，缺乏对女性职业发展的系统性指导。

【疏】疏议曰：本条禁缺乏职业指导。导师与角色模型，为职业发展之引路人；不提供女性导师、缺乏系统性指导者，使女性之发展缺乏前导，即属凌虐。指导体系之建设，须涵容女性导师与女性榜样。

第（101）项 成果归功于团队或男性领导者

【律】将女性取得的突破性成果，归功于其所在团队或男性领导者。

【疏】疏议曰：本条禁成果归功他人。女性之突破性成果，归功于团队（淡化其个人贡献）或男性领导者（转移其功劳）者，即属凌虐。此与第（40）项（归因否定成就）、第（44）项（窃取成果）相呼应：成果之归属，须以真实贡献为据。

第（102）项 推荐晋升时犹豫或提高要求

【律】在推荐女性担任更高职位时，表现出不必要的犹豫或提出更高要求。

【疏】疏议曰：本条禁晋升之双重标准。推荐女性任更高职位时，非以其能力为断，而犹豫（“她行吗”）或提高要求（标准高于男性）者，即属凌虐。晋升之标准，须一体适用，不得因人（因性别）而异。

第（103）项 长期从事辅助性工作

【律】让女性长期从事辅助性、支持性工作，难以接触核心业务与技术。

【疏】疏议曰：本条禁辅助性固化。长期使女性从事辅助支持性工作、难触核心业务技术者，使其能力无从施展、发展无从谈起，即属凌虐。此与第（65）项（剥夺创造性工作）相呼应。

第（104）项 默认事业心下降而不再投入资源

【律】在女性职业发展关键期（如生育后），默认其”事业心下降”而不再投入资源。

【疏】疏议曰：本条禁默认事业心下降。生育后之女性，其事业心不当然下降；默认之而不投入资源者，以推定之偏见剥夺其发展机会，即属凌虐。凡以”可能”之推定行”实际”之剥夺者，皆在禁中。

第（105）项 否定前瞻性业务构想

【律】否定女性提出的前瞻性、挑战性业务构想，认为其”不切实际”。

【疏】疏议曰：本条禁否定前瞻构想。前瞻性、挑战性之业务构想，为创新之源泉；以”不切实际”否定女性之构想者，若对男性之同类构想不如此对待，即属凌虐。构想之评估，须以业务逻辑为据，不得以性别预判。

第（106）项 限制接触核心知识库技术专利商业秘密

【律】限制女性合伙人接触公司核心知识库、技术专利和商业秘密。

【疏】疏议曰：本条禁限制知识接触。核心知识库、技术专利、商业秘密之接触权限，为履职之需要；限制女性者，使女性难以胜任核心职责，即属凌虐。此与第（161）项（剥夺查阅重要文件和财务记录的权利）相呼应。

第（107）项 对外宣传极少展现女性领导者

【律】在对外宣传和品牌塑造中，极少展现女性领导者和技术专家的形象。

【疏】疏议曰：本条禁宣传之性别失衡。对外宣传与品牌塑造，须展现多元之领导与技术形象；极少展现女性者，使女性之成就隐形于外，即属凌虐。此与第（145）项（英雄故事缺女性榜样）相呼应。

第（108）项 合伙协议设置更苛刻的晋升权益条件

【律】在合伙协议中，为女性合伙人设置比男性更苛刻的晋升或权益解锁条件。

【疏】疏议曰：本条禁协议之双轨条件。合伙协议之晋升与权益解锁条件，须一体适用；为女性设置更苛刻之条件者，即属凌虐。此与第（8）项（利用制度漏洞经济压迫）相呼应：协议之合意，不得以性别而畸轻畸重。

第（109）项 忽视软实力贡献且未在 CV 体系计量

【律】忽视女性在构建公司文化、团队凝聚力等”软实力”方面的贡献，且未在贡献值（CU）体系中合理计量。

【疏】疏议曰：本条禁忽视软实力贡献。文化构建、团队凝聚力等”软实力”贡献，为公司发展之重要支撑；忽视之、未在贡献值（CV 值）体系中合理计量者，使女性之隐性付出无报，即属凌虐。贡献值之计量维度，须涵盖软实力之贡献。

第（110）项 贴上”有野心”“强势”负面标签

【律】当女性争取发展机会时，给其贴上”有野心”“强势”的负面标签。

【疏】疏议曰：本条禁发展诉求之污名。男性争取机会谓之进取，女性争取机会谓之”有野心”“强势”——双重标准之标签，既抑其求，又污其名，即属凌虐。凡以标签贬抑女性之正当进取者，皆在禁中。

第（111）项 系统性剥夺国际业务跨文化交往机会

【律】系统性剥夺女性在国际业务、跨文化交往中锻炼和成长的机会。

【疏】疏议曰：本条禁剥夺国际锻炼机会。国际业务与跨文化交往，为公司宗旨之核心领域，亦为成员锻炼成长之重要平台；系统性剥夺女性此领域之机会者，既违公司跨文化交流之宗旨，又抑女性之成长，即属凌虐。公司以跨文化事业为本，凡此领域之机会分配，更不得因性别而偏废。

第（112）项 过度关注稳定性而非成长性

【律】在评估女性潜力时，过度关注其当前”稳定性”而非长期”成长性”。

【疏】疏议曰：本条禁以稳定性压抑成长性。潜力之评估，当兼顾当下之稳定与长期之成长；过度关注女性之”稳定性”（是否将因婚育而离职）而轻其”成长性”者，以偏见扼其发展，即属凌虐。

第（113）项 兄弟会式人际网络

【律】创造”兄弟会”式人际网络，将女性排除在非正式却关键的信息与机会交流圈之外。

【疏】疏议曰：本条禁兄弟会式排他网络。非正式之信息与机会交流圈（饭局、球局、私下聚会），虽无形而实关键；”兄弟会”式之网络将女性排除在外者，使女性失却非正式之信息与机会，即属凌虐。此与第（38）项（孤立策略）、第（138）项（男性小圈子）相呼应。

第（114）项 家庭责任弹性需求等同于放弃发展

【律】对女性因承担更多家庭责任而提出的弹性工作需求，直接等同于其放弃发展机会。

【疏】疏议曰：本条禁将弹性需求等同于放弃发展。弹性工作之需求，为工作方式之调整，非发展意愿之放弃；将其直接等同于放弃发展机会者，既苛责其家庭责任，又剥夺其发展可能，即属凌虐。此与第（104）项（默认事业心下降）相呼应。

〔第三批（第 75 至第 114 项）疏议毕。〕 # 卷二 凌虐女性行为具体情形逐条疏议（四）
——经济权维度与文化与环境维度（第 115 至第 154 项）

篇首疏

疏议曰：此卷释经济权维度（第 115 至第 134 项）与文化与环境维度（第 135 至第 154 项），凡四十项。经济权之二十项，自贡献值之低评至于经济事务之排除，皆涉女性之经济权益；文化与环境之二十项，自玩笑之流布至于环境之压迫，皆涉女性之生存境遇。经济者，立身之本；文化者，栖身之境。两维度之凌虐，一夺其本，一蚀其境。

第一章 经济权维度（第 115 至第 134 项）

第（115）项 同等工作主观低评贡献值

【律】在评估相同工作时，主观上给予女性低于男性的贡献值（CU）。

【疏】疏议曰：本条禁贡献值之主观低评。相同之工作，贡献值之评估当客观一致；主观给予女性低于男性者，即属凌虐。此处“CU”系“CV”之笔误（依 SLQB-20260221-Amendment-001 号修正案），应以贡献值（CV 值）理解。此与第（1）项（系统性薪酬歧视）相表里：贡献值之低评，即权益分配之低取。

第（116）项 基于性别调整权益分配比例

【律】在最终分红时，基于性别等非业绩因素调整女性的权益分配比例。

【疏】疏议曰：本条禁分红之性别调整。最终分红，当以业绩与贡献为据；基于性别等非业绩因素调整女性之权益分配比例者，即属凌虐。分红之调整，须有业绩之依据，不得以性别为由。

第（117）项 项目资源向男性主导项目倾斜

【律】在启动资金、预算、人力支持等项目资源分配上，向男性主导的项目系统性倾斜。

【疏】疏议曰：本条禁项目资源倾斜。启动资金、预算、人力支持之分配，当以项目之价值与需求为据；系统性向男性主导项目倾斜者，即属凌虐。此与第（4）项（基于刻板印象的资源分配）相呼应。

第（118）项 低估女性开创性工作

【律】在计算历史贡献以确定初始权益时，系统性低估女性的开创性工作。

【疏】疏议曰：本条禁低估历史贡献。初始权益之确定，以历史贡献为据；系统性低估女性之开创性工作（初创之谋划、奠基之劳绩）者，使女性之权益自始即薄，即属凌虐。历史贡献之评估，须实事求是，不得因性别而减。

第（119）项 利用不熟悉财务规则使其接受不利条款

【律】利用女性对财务规则、合伙协议细节的不熟悉，使其接受不利条款。

【疏】疏议曰：本条禁利用信息劣势。财务规则、协议细节之不熟悉，非女性之过，乃信息供给之不足；利用之而使其接受不利条款者，即属凌虐。此与第（8）项（利用信息不对称经济压迫）相呼应：缔约之际，须充分告知、公平对待，不得乘人之不知。

第（120）项 费用报销福利申请设置更繁琐流程

【律】对女性合伙人的合理费用报销、福利申请，设置更繁琐的流程或更严格的审核。

【疏】疏议曰：本条禁程序之差别对待。费用报销、福利申请之流程与审核，须一体适用；为女性设置更繁琐之流程、更严格之审核者，即属凌虐。程序之差别，虽不显于数额，然其刁难之意、拖延之实，与直接克扣无异。

第（121）项 复杂操作隐性稀释权益比例

【律】在多次增资或引入新合伙人时，通过复杂操作隐性稀释女性合伙人的权益比例。

【疏】疏议曰：本条禁隐性稀释权益。增资、引新之操作，须透明公正；通过复杂操作（如不告知之增资、隐蔽之折算）隐性稀释女性权益者，即属凌虐。此与第（168）项（权益平移方案隐含不利折算）相呼应：权益之变动，贵在透明。

第（122）项 因生育照顾家庭施加变相经济处罚

【律】因女性生育、照顾家庭等行为，施加变相经济处罚（如减少权益分配）。

【疏】疏议曰：本条禁变相经济处罚。生育与照顾家庭，为女性之正当人生选择；因此减少权益分配者，名为“调整”、实为处罚，即属凌虐。此与第（3）项（母职惩罚）相呼应。

第（123）项 知识产权收益分配显失公平

【律】女性作为主要创造者产生的知识产权，其收益分配方案显失公平。

【疏】疏议曰：本条禁知产收益不公。知识产权之收益分配，当以创造贡献为据；女性为主要创造者而其收益分配显失公平者，即属凌虐。知产创造之贡献认定，须实事求是，不得因性别而抑其应得。

第（124）项 对赌协议设置更苛刻条件

【律】在内部项目对赌协议中，为女性合伙人设置更苛刻的条件。

【疏】疏议曰：本条禁对赌之双轨条件。内部项目对赌之条件，须公平一致；为女性设置更苛刻之条件者，即属凌虐。对赌者，以业绩为赌注之协议，其条件之公平，为合意之基础。

第（125）项 共同投资机遇刻意不告知或排挤

【律】在需要合伙人共同投资的机遇前，刻意不告知或排挤女性合伙人。

【疏】疏议曰：本条禁排挤共同投资机遇。共同投资之机遇，为合伙人共享之利益；刻意不告知或排挤女性者，既侵其投资权，又夺其收益机会，即属凌虐。投资机遇之告知，须全体合伙人一体通知。

第（126）项 拒绝提供公司信用背书

【律】在女性合伙人寻求外部融资或合作时，不愿为其提供公司信用背书。

【疏】疏议曰：本条禁拒绝信用背书。公司信用背书，为成员外部融资合作之重要支持；男性得之而女性不得、或无正当理由拒绝为女性提供者，即属凌虐。背书与否，当以项目与风险为断，不得以性别为断。

第（127）项 利用经济依赖性进行操控

【律】明知女性合伙人经济上更依赖公司收益，利用该依赖性在工作中对其进行操控。

【疏】疏议曰：本条禁利用经济依赖操控。经济上更依赖公司收益者，其处境本已脆弱；明知其依赖而利用之、以收益之得失为要挟操控之者，即属凌虐。此与第（48）项（暗示无处可去）相呼应：以生存之忧为锁链，其恶尤深。

第（128）项 合伙协议设置更重违约责任

【律】在合伙协议中，针对女性设置更重的违约责任条款。

【疏】疏议曰：本条禁违约责任之双轨。合伙协议之违约责任，须对等公平；针对女性设置更重之违约责任者，即属凌虐。此与第（108）项（更苛刻的晋升权益条件）相呼应：协议条款之设计，不得因人（因性别）而畸轻畸重。

第（129）项 忽视无酬劳动未在经济回报中体现

【律】忽视女性在内部知识分享、人才培养、文化建设等方面的无酬劳动，且未在经济回报中体现。

【疏】疏议曰：本条禁忽视无酬劳动。知识分享、人才培养、文化建设之无酬劳动，为公司发展之隐性支撑；忽视之、未在经济回报中体现者，使女性之付出有劳无酬，即属凌虐。此与第（109）项（忽视软实力贡献）相呼应。

第（130）项 设定更低的差旅商务标准

【律】为女性合伙人设定更低的差旅和商务应酬标准。

【疏】疏议曰：本条禁差旅标准之性别差异。差旅与商务应酬之标准，须公平一致；为女性设定更低之标准者，既贬其地位，又碍其履职，即属凌虐。差旅标准之差异，须有正当理由（如职务层级），不得以性别为由。

第（131）项 拒绝提供同等水准的软硬件支持

【律】拒绝为女性合伙人提供开展工作必需的、与男性同等水准的软件、硬件支持。

【疏】疏议曰：本条禁软硬件支持之差别。开展工作所必需之软硬件支持，须同等水准；拒绝为女性提供同等水准者，使女性履职之工具先逊一筹，即属凌虐。工具之齐备，为履职之基础；工具之差别，即机会之差别。

第（132）项 无正当理由延迟支付报酬分成

【律】无正当理由延迟支付女性合伙人应得的报酬或分成。

【疏】疏议曰：本条禁延迟支付。应得之报酬与分成，须按期支付；无正当理由延迟支付女性者，既侵其财产权益，又示其轻慢，即属凌虐。此与 D20（合伙人及战略合作者费用列支审核与支付时限）之时限制度相呼应：时限之设，正为防此延迟之弊。

第 (133) 项 长期保障计划忽视女性特定需求

【律】在规划公司成员长期保障和养老计划时，忽视女性的特定需求和更长预期寿命。

【疏】疏议曰：本条禁保障计划忽视女性需求。长期保障与养老计划之设计，须虑及成员之特定需求；女性之更长预期寿命、生育之特殊保障，为规划之应有之义；忽视之者，即属凌虐。保障计划之设计，须以科学之数据与平等之理念为基。

第 (134) 项 重大经济事务系统性排除女性参与

【律】在决定公司重大投资、资产处置等经济事务时，系统性排除女性合伙人参与。

【疏】疏议曰：本条禁排除重大经济事务。重大投资、资产处置之决策，为合伙人之共同权利；系统性排除女性参与（不告知、不邀请、不征询）者，即属凌虐。此与第 (173) 项（管理团队完全缺乏女性）相呼应：决策之参与权，不得因性别而夺。

第二章 文化与环境维度（第 135 至第 154 项）

第 (135) 项 流行带性别歧视色彩的玩笑

【律】公司内部流行带有性别歧视、物化女性色彩的”玩笑”。

【疏】疏议曰：本条禁歧视性玩笑之流行。玩笑之为玩笑，须双方皆乐；带性别歧视、物化女性色彩之”玩笑”，使女性在笑声中被贬被物，即属凌虐。凡此类玩笑之流行（说者众、闻者惯），其环境之病已深，须自上而下涤除。

第 (136) 项 社交活动主要围绕男性兴趣

【律】社交活动（如团建、聚餐）主要围绕男性兴趣（如过度饮酒、特定运动）组织，让女性感到不适或被边缘化。

【疏】疏议曰：本条禁社交活动之性别单一。团建聚餐之社交活动，须兼顾多元兴趣；主要围绕男性兴趣（过度饮酒、特定运动）组织者，使女性不适或被边缘，即属凌虐。社交活动之设计，须多元包容。

第 (137) 项 办公室装饰迎合男性审美

【律】办公室的装饰、海报、背景音乐等，主要迎合男性审美或包含物化女性元素。

【疏】疏议曰：本条禁办公环境之性别偏倚。办公室之装饰海报音乐，构成日常环境；主要迎合男性审美或含物化女性元素者，使女性身处不适之境，即属凌虐。此与第 (33) 项（张贴物化女性图像）相呼应。

第 (138) 项 男性小圈子决定重要事项

【律】建立以男性为主的”小圈子”，在非正式场合决定重要事项并将女性排除在外。

【疏】疏议曰：本条禁小圈子决事。重要事项之决定，须经正式程序；以男性为主之小圈子，在非正式场合（饭局、私下）先行决定，将女性排除在外者，既侵其决策参与权，又架空正式程序，即属凌虐。此与第（113）项（兄弟会式网络）相呼应。

第（139）项 语言系统充满攻击性军事化男性词汇

【律】公司内部语言系统充满攻击性、军事化的男性词汇，排斥协作、关怀等”女性化”表达。

【疏】疏议曰：本条禁语言系统之性别排他。公司之语言系统（口号、用语、行文），须涵容协作关怀之表达；充满攻击性军事化词汇、排斥”女性化”表达者，使女性之语言方式被贬被斥，即属凌虐。语言之包容，为文化包容之先声。

第（140）项 贴上”不合群”“破坏氛围”标签

【律】对女性表达的关切和不同意见，贴上”不合群”“破坏氛围”的标签。

【疏】疏议曰：本条禁关切意见之污名。女性表达关切与不同意见，为正当之参与；贴上”不合群”“破坏氛围”之标签者，既抑其言，又孤其人，即属凌虐。此与第（45）项（污名化合理需求）相呼应。

第（141）项 默许纵容起哄调侃氛围

【律】默许或纵容针对女性的”起哄”“调侃”氛围。

【疏】疏议曰：本条禁纵容起哄调侃。针对女性之起哄调侃（当众起哄、集体调侃），使女性成为群体取乐之对象；默许或纵容此氛围者，虽非直接起哄之人，然其默许即助长，视同参与凌虐（P2 第十六条），一并追责。

第（142）项 忽视女性发言或由男性重复后采纳

【律】在讨论中系统性忽视女性的发言，或由男性重复其观点后反而被采纳。

【疏】疏议曰：本条禁观点之性别待遇。女性发言，系统性忽视之；同一观点由男性重复，反而被采纳者——“观点之性别转换”，既否女性之智，又彰女性之微，即属凌虐。此与第（7）项（剥夺话语权）相呼应：讨论之采纳，当以观点本身为据。

第（143）项 将工作生活平衡视为软弱

【律】将工作与生活的平衡视为”软弱”，并主要以此评判女性。

【疏】疏议曰：本条禁以平衡为软弱。工作与生活之平衡，为公司人性化宗旨之所宗；视为”软弱”且主要以此评判女性者，既悖公司之理念，又苛责女性之选择，即属凌虐。此与第（61）项（牺牲健康家庭的奋斗文化）相呼应。

第（144）项 加班即忠诚文化

【律】创造”加班即忠诚”的文化，对因家庭责任无法加班的女性进行道德批判。

【疏】疏议曰：本条禁加班即忠诚之文化。忠诚之衡量，在贡献与操守，不在加班之时长；以”加班即忠诚”之文化，道德批判因家庭责任无法加班之女性者，既悖 C3（限制或禁止过劳行为治理细则），又双重苛责于女性，即属凌虐。

第（145）项 英雄故事缺乏女性榜样

【律】公司英雄故事和传奇叙事中，主角几乎全是男性，缺乏女性榜样。

【疏】疏议曰：本条禁叙事之性别失衡。公司之英雄故事与传奇叙事，为文化传承之载体；主角几乎全为男性、缺乏女性榜样者，使女性之成就无从彰显、女性之后来者无范可循，即属凌虐。此与第（107）项（宣传极少展现女性）相呼应。

第（146）项 偏好”文化契合”的男性候选人

【律】在招聘或招募合伙人时，潜意识里更偏好”文化契合”的男性候选人。

【疏】疏议曰：本条禁招募之潜意识偏好。招募之际，以”文化契合”之名行性别偏好之实——潜意识更偏好男性候选人者，使女性在准入之始即受排挤，即属凌虐。准入之标准，须客观明确，“文化契合”不得成为性别筛选之挡箭牌。

第（147）项 将平等诉求视为破坏和谐

【律】将女性对平等权利的诉求，视为对现有”和谐”文化的破坏。

【疏】疏议曰：本条禁以和谐之名抑平等之求。平等权利之诉求，为文化进步之动力；视为对”和谐”文化之破坏者，以假和谐之名，行抑平等之实，即属凌虐。真和谐者，涵容异见；假和谐者，禁绝异议。

第（148）项 以文化差异为名容忍他国性别歧视

【律】在跨文化合作中，以”文化差异”为名容忍他国合作伙伴的性别歧视行为。

【疏】疏议曰：本条禁以文化之名容歧视。跨文化合作中，尊重他国文化，然不得以”文化差异”为名容忍性别歧视行为——文化之尊重有界，平等之底线无界，即属凌虐。此与章程宗旨之”跨文化尊重”原则相印证：尊重文化，不纵歧视。

第（149）项 读物影片案例缺乏女性视角

【律】公司内部流通的读物、观看的影片、学习的案例，缺乏女性视角和女性作者。

【疏】疏议曰：本条禁学习资源之性别单一。内部流通之读物、影片、案例，为学习与认知之来源；缺乏女性视角与女性作者者，使成员之认知世界缺女性之半边，即属凌虐。学习资源之建设，须多元并蓄。

第（150）项 危机处理中让女性承担情绪劳动

【律】在危机处理中，让女性成员承担更多沟通、安抚等情绪劳动，却不计入贡献。

【疏】疏议曰：本条禁情绪劳动之无偿摊派。危机处理中之沟通安抚，为重要之情绪劳动；让女性承担更多却不计入贡献者，有劳无酬、有责无报，即属凌虐。此与第（109）项（忽视软实力贡献）、第（129）项（忽视无酬劳动）相呼应。

第（151）项 将办公室政治失败归咎于女性

【律】将办公室政治中的失败归咎于女性”不擅长搞关系”，而非制度本身的问题。

【疏】疏议曰：本条禁政治失败之性别归因。办公室政治之失败，其因在制度、在人际之复杂；归咎于女性”不擅长搞关系”者，以性别之偏见掩盖制度之弊，即属凌虐。凡制度之失而女性独当其咎者，皆在禁中。

第（152）项 恐惧文化与完美主义期待

【律】创造”只能成功、不能失败”的恐惧文化，对被赋予更高完美主义期待的女性造成更大压力。

【疏】疏议曰：本条禁恐惧文化之性别加压。“只能成功、不能失败”之恐惧文化，本已有害；对女性赋予更高之完美主义期待（容错更低、苛责更甚）者，使其承受更大压力，即属凌虐。文化之建设，须容错容败；期待之设定，不得因性别而畸高。

第（153）项 贬低软技能

【律】忽视或贬低沟通、协调、共情等”软技能”（常被社会化为女性特长）。

【疏】疏议曰：本条禁贬低软技能。沟通、协调、共情等软技能，为协作之基石；忽视或贬低之者，既否定此类技能之价值，又轻其擅长者（常为女性），即属凌虐。此与第（58）项（否定情感关怀伦理价值）相呼应。

第（154）项 需多倍努力才能证明属于这里

【律】整体工作环境让女性感到，需付出比男性多倍的努力才能证明自己”属于这里”。

【疏】疏议曰：本条禁证明之额外负担。工作环境使女性感到须多倍努力方能证明”属于这里”者，其环境本身即含排斥之偏见——女性之归属感，不应以加倍之证明为代价，即属凌虐。此系文化与环境维度之总体性判断：凡环境使女性额外消耗于”证明自己”者，皆在禁中。

〔第四批（第 115 至第 154 项）疏议毕。〕 # 卷二 凌虐女性行为具体情形逐条疏议（五）——合伙权益与治理维度与数字空间维度（第 155 至第 194 项）

篇首疏

疏议曰：此卷释合伙权益与治理维度（第 155 至第 174 项）与数字空间维度（第 175 至第 194 项），凡四十项。合伙权益与治理之二十项，自代表之失衡至于解释之偏颇，皆涉女性在公司治理中之地位；数字空间之二十项，自群聊之骚扰至于算法之偏见，皆涉女性在数字

世界中之境遇。公司以数字化企业为宗旨，数字空间之凌虐，其害不亚于物理空间；合伙治理之凌虐，其害直及权益之本。

第一章 合伙权益与治理维度（第 155 至第 174 项）

第（155）项 非董事合伙人代表委员会中女性代表比例严重不足

【律】在“非董事合伙人代表委员会/会议”中，女性代表比例严重不足。

【疏】疏议曰：本条禁合伙人代表之性别失衡。非董事合伙人代表委员会/会议（章程第二十五条），为全体合伙人之代表机关；女性代表比例严重不足者，使女性之声音在代表机关中微弱，即属凌虐。代表之选举，须有性别之均衡安排。

第（156）项 制定核心文件时忽视女性意见

【律】在制定《贡献值计量规则》《合伙权益分配细则》等核心文件时，忽视女性合伙人的意见。

【疏】疏议曰：本条禁核心文件之制定忽视女性。贡献值计量规则、合伙权益分配细则等核心文件，关系全体合伙人权益；制定之际忽视女性意见者，使规则之设计缺女性之视角，即属凌虐。此与第（73）项（剥夺参与制定价值观）相呼应。

第（157）项 仲裁小组成员缺乏性别敏感性

【律】在合伙事务仲裁中，仲裁小组成员缺乏性别敏感性培训或全部为男性。

【疏】疏议曰：本条禁仲裁之性别盲区。合伙事务仲裁（章程第二十一条之二之仲裁小组），为合伙权益争议之裁决机关；仲裁人员缺乏性别敏感性培训或全为男性者，使涉女性之争议裁决缺女性之视角与敏感，即属凌虐。仲裁之组成，须有性别之均衡与敏感之训练。

第（158）项 女性行使知情建议监督权遇更多障碍

【律】女性合伙人在行使知情权、建议权、监督权时，遇到比男性更多的程序或实质障碍。

【疏】疏议曰：本条禁权利行使之差别障碍。知情权、建议权、监督权，为合伙人之基本权利；女性行使之时，遭遇比男性更多之程序或实质障碍者，即属凌虐。权利之行使，须一体畅通，不得因人设障。

第（159）项 终止合伙关系使用更严苛标准

【律】在决定是否与女性终止合伙关系时，使用与男性不同的更严苛标准。

【疏】疏议曰：本条禁退伙之双轨标准。终止合伙关系之标准，须一体适用；对女性使用更严苛之标准者，使女性之合伙地位较男性更为脆弱，即属凌虐。此与第（108）项（协议设置更苛刻条件）、第（128）项（更重违约责任）相呼应：合伙之全程，不得因人（因性别）而异其标准。

第（160）项 合伙协议设置隐性限制条款

【律】在合伙协议中，设置对女性未来生育等人生选择的隐性限制条款。

【疏】疏议曰：本条禁协议之人生限制。生育等人生选择，为女性之基本自由；合伙协议设置隐性限制条款（如生育即降权、育后即调整）者，以契约之名侵人身之自由，即属凌虐。此与第（3）项（母职惩罚）、第（122）项（变相经济处罚）相呼应。

第（161）项 剥夺限制查阅重要文件和财务记录

【律】剥夺或限制女性合伙人查阅公司重要文件和财务记录的权利。

【疏】疏议曰：本条禁剥夺查阅权。查阅重要文件与财务记录，为合伙人知情权之核心；剥夺或限制女性之查阅权者，使女性于公司之事一无所知，即属凌虐。此与第（106）项（限制接触核心知识）相呼应：知情权之剥夺，为一切侵害之先声。

第（162）项 要求女性承担过高举证责任

【律】在涉及女性合伙人的纠纷中，要求其承担过高的举证责任。

【疏】疏议曰：本条禁纠纷中之举证苛求。纠纷之举证，须公平分配；对女性要求过高之举证责任（男性无须之证据、超常之证明标准）者，使女性维权难上加难，即属凌虐。凡以举证之苛求阻女性维权者，皆在禁中。

第（163）项 治理结构迭代中系统性排除女性

【律】在治理结构迭代和改革中，系统性将女性排除在决策圈之外。

【疏】疏议曰：本条禁治理改革排除女性。治理结构之迭代与改革，为全体成员之共同事务；系统性将女性排除在决策圈之外者，使改革之方向缺女性之参与，即属凌虐。此与第（204）项（高层性别构成失衡）相呼应。

第（164）项 以过于理想为由搁置女性治理建议

【律】对女性合伙人提出的治理改进建议，以”过于理想”“不切实际”为由搁置。

【疏】疏议曰：本条禁搁置女性治理建议。治理改进之建议，当以实质之审查定其可否；以”过于理想”“不切实际”为由搁置女性之建议者（而对男性之同类建议不予如此对待），即属凌虐。此与第（105）项（否定前瞻构想）相呼应。

第（165）项 利用意思自治原则迫使接受不公平条款

【律】利用合伙制”意思自治”原则，迫使女性接受实质上不公平的条款。

【疏】疏议曰：本条禁以自治之名行强迫之实。意思自治者，真实自由之合意；利用之——以”你自愿签的”“契约自由”为由，迫使女性接受实质上不公平之条款者，名自治而实强迫，即属凌虐。此与第（8）项（利用制度漏洞经济压迫）、第（119）项（利用信息劣势）相呼应：意思自治，须以意思真实自由为前提。

第（166）项 主持人不公正限制女性发言

【律】在合伙人会议中，主持人不公正地限制女性合伙人的发言时间或次数。

【疏】疏议曰：本条禁会议主持之不公。合伙人会议之主持人（章程第十条之八），须公正持平；不公正限制女性之发言时间次数者，既违会议之程序公正，又夺女性之表达空间，即属凌虐。此与第（7）项（剥夺话语权）相呼应。

第（167）项 将维权曲解为破坏团结

【律】将女性合伙人维护自身权益的行为，曲解为”破坏合伙人之间的团结”。

【疏】疏议曰：本条禁以团结之名抑维权。维护自身权益，为合伙人之正当权利；曲解为”破坏团结”者，以集体之名压个体之权，即属凌虐。此与第（50）项（污蔑维权为打拳）、第（147）项（视为破坏和谐）相呼应：真团结者护其员，假团结者压其声。

第（168）项 权益平移方案隐含不利折算

【律】在引入新的有限合伙平台时，权益平移方案中隐含对女性不利的折算方式。

【疏】疏议曰：本条禁平移之不利折算。引入新合伙平台（如苏州轻简趣第壹合伙企业之平台安排）之权益平移，须公平对等；方案中隐含对女性不利之折算方式（表面同等、实质减损）者，即属凌虐。此与第（121）项（隐性稀释权益）相呼应：平移之透明，为公平之基。

第（169）项 剥夺担任委员会主席或成员机会

【律】剥夺女性合伙人担任各类委员会（如法律委员会、薪酬委员会）主席或成员的机会。

【疏】疏议曰：本条禁排除委员会任职。各类委员会（章程第五十一条系列）之主席与成员，为治理参与之重要途径；剥夺女性担任之机会者，使女性于治理机构中无席，即属凌虐。此与第（98）项（不给予核心角色）相呼应。

第（170）项 调解机制偏向男性立场

【律】在合伙人间发生冲突时，调解机制倾向于维护男性合伙人的立场和权威。

【疏】疏议曰：本条禁调解之立场偏倚。合伙人冲突之调解（O2 调和斡旋机制），须中立公正；倾向于维护男性立场与权威者，使女性在冲突中天然居下，即属凌虐。调解之中立，为机制之生命。

第（171）项 污名化举报利用诬告反坐恐吓压制

【律】对女性合伙人进行”污名化举报”，利用章程”诬告反坐”条款对其恐吓和压制。

【疏】疏议曰：本条禁以反坐之名行恐吓之实。P1 第二条之诬告反坐制，本为防滥诉之利器；利用之——以”举报就是诬告、诬告即反坐”恐吓压制女性，使其不敢维权者，即属凌虐。反坐制之适用，须严格依三要件（主观恶意、事实不实、明知故为）认定；以反坐相恫吓者，其本身即涉诬告反坐之嫌。

第（172）项 采用不利于女性权益的保守偏颇解释

【律】在解释章程和合伙协议时，采用不利于女性权益的保守、偏颇解释。

【疏】疏议曰：本条禁解释之偏颇。章程与合伙协议之解释，须依其文义、体系与目的；采用不利于女性权益之保守偏颇解释者，以解释之权行压制之实，即属凌虐。此与第（164）项（搁置女性治理建议）相呼应：解释之权，不得为性别之偏。

第（173）项 管理团队完全缺乏女性

【律】在决定对外投资及设立机构时，任命的管理团队中完全缺乏女性。

【疏】疏议曰：本条禁管理团队之性别单一。对外投资及设立机构之管理团队任命，须有性别之均衡；完全缺乏女性者，使决策之源头缺女性之视角，即属凌虐。此与第（204）项（高层性别构成失衡）相呼应。

第（174）项 让女性感到自己是次要的或客座的参与者

【律】整体治理体系和合伙文化，让女性合伙人感到自己是”次要的”或”客座的”参与者，而非平等的共同所有者。

【疏】疏议曰：本条禁”客座”之感。合伙文化之整体氛围，使女性自感”次要”“客座”而非平等之共同所有者者，其体系与文化本身即属凌虐——此为合伙权益与治理维度之总体性判断：凡使女性在共同所有之叙事中不见己身者，皆在禁中。

第二章 数字空间维度（第 175 至第 194 项）

第（175）项 工作群发送黄色笑话或表情包

【律】在微信、钉钉等工作群中，向女性发送不受欢迎的黄色笑话或表情包。

【疏】疏议曰：本条禁群聊性骚扰。工作群为工作之公共空间，亦为骚扰之新场域；向女性发送不受欢迎之黄色笑话或表情包者，即属凌虐。数字空间之性骚扰，与物理空间同其恶，且留痕可证、传播更广。

第（176）项 网络会议中不当评论外貌背景

【律】在网络会议中，对女性的外貌、背景环境进行不当评论。

【疏】疏议曰：本条禁线上会议之外貌评论。网络会议中，当以议题为务；对女性之外貌、背景环境（居家之环境、视频之画面）作不当评论者，既轻其专业，又侵其私域，即属凌虐。

第（177）项 创建不含女性的小范围工作群

【律】创建不包含女性的小范围工作群，进行关键信息沟通和决策。

【疏】疏议曰：本条禁数字小圈子。关键信息之沟通、决策之进行，于不含女性之小范围工作群中为之者，使女性于信息与决策之外，即属凌虐。此与第（113）项（兄弟会式网络）、第（138）项（男性小圈子）之数字形态相呼应。

第（178）项 网络空间有组织恶意攻击嘲讽

【律】在网络空间中，对女性的观点进行有组织的恶意攻击和嘲讽。

【疏】疏议曰：本条禁有组织网暴。网络空间对女性观点之有组织恶意攻击嘲讽（多人联动、持续刷评、集中贬损）者，即属凌虐。有组织之攻击，其恶在于集群之势，使女性之网络表达空间被围猎。

第（179）项 盗用线上身份恶意行为

【律】盗用女性合伙人的线上身份（如头像、昵称）进行恶意行为。

【疏】疏议曰：本条禁盗用线上身份。盗用女性之头像昵称等线上身份，冒其名而行恶意行为者，既侵其身份权，又嫁其名于恶，即属凌虐。线上身份为数字时代之人格延伸，盗用者罪同冒名。

第（180）项 线上系统性分配脏活累活

【律】在线上分配任务时，系统性将枯燥、重复的”脏活累活”分配给女性。

【疏】疏议曰：本条禁任务分配之性别偏斜。线上任务之分配，当以能力与项目为据；系统性将枯燥重复之”脏活累活”分配给女性者，使女性长期陷于低价值劳动，即属凌虐。此与第（103）项（长期从事辅助性工作）之数字形态相呼应。

第（181）项 代码库文档平台使用侮辱性命名

【律】在代码库、文档共享平台中，使用侮辱性、物化女性的命名。

【疏】疏议曰：本条禁数字资产之侮辱命名。代码库、文档平台之命名，为成员日常所见；使用侮辱性、物化女性之命名者，使女性在工作之数字环境中时时受辱，即属凌虐。命名之规范，亦为文化之规范。

第（182）项 对女性线上求助回应迟缓或置之不理

【律】对女性在线上表达的困惑或求助，回应迟缓或置之不理。

【疏】疏议曰：本条禁线上求助之漠视。线上之困惑求助，为工作协作之常态；对女性之求助回应迟缓或置之不理（而对男性不如此）者，既阻其工作，又示其轻慢，即属凌虐。此与第（24）项（安全诉求置之不理）相呼应。

第（183）项 利用技术权限监控窥探私人通讯

【律】利用技术权限，监控、窥探女性的私人通讯或工作记录。

【疏】疏议曰：本条禁技术窥探。利用技术权限监控窥探女性之私人通讯或工作记录者，既侵其隐私，又示其不信任，即属凌虐。技术权限之行使，须有合法依据与必要范围；以权窥私，即属滥用。

第（184）项 官方宣传使用强化性别刻板印象的图文

【律】在公司官方网站、宣传材料中，使用强化性别刻板印象的图片和语言。

【疏】疏议曰：本条禁官方宣传之刻板印象。官方网站与宣传材料，为公司形象之载体；使用强化性别刻板印象之图文者，使女性在公司之公共叙事中被定型，即属凌虐。此与第（107）项（宣传极少展现女性）相呼应。

第（185）项 线上贡献值评议给予偏见差评

【律】在线上进行”贡献值”评议时，给予女性带有偏见的匿名差评。

【疏】疏议曰：本条禁线上评议之偏见差评。线上贡献值评议，当以事实为据；给予女性带偏见之匿名差评者（无事实依据、以性别偏见为之），即属凌虐。匿名评议之制，尤须防偏见之滥用。

第（186）项 虚拟社群纵容网络霸凌骚扰

【律】在虚拟社群中，纵容对女性合伙人的网络霸凌和骚扰行为。

【疏】疏议曰：本条禁纵容网络霸凌。虚拟社群（工作群、讨论组、论坛）中，纵容对女性之网络霸凌骚扰者，虽非直接施害，然其纵容即助长，视同参与凌虐（P2 第十六条），一并追责。社群之管理者，负有维护秩序之责。

第（187）项 AI 算法开发忽视性别偏见

【律】在涉及 AI、算法等产品开发中，忽视性别偏见，导致产出歧视女性的结果。

【疏】疏议曰：本条禁算法性别偏见。AI 与算法之开发，须审视其训练数据与设计逻辑中之性别偏见；忽视之、致产出歧视女性之结果者，即以技术之”客观”外衣行歧视之实，即属凌虐。此与第（190）项（利用数字系统客观性外衣掩盖歧视）相呼应。

第（188）项 剥夺参与数字化项目和技术决策

【律】剥夺女性参与重要数字化项目和技术决策的机会。

【疏】疏议曰：本条禁排除数字化决策。数字化项目与技术决策，为公司数字化宗旨之核心领域；剥夺女性参与之机会者，使女性于技术之高地无缘，即属凌虐。此与第（98）项（不给予核心角色）之数字领域形态相呼应。

第（189）项 线上知识库系统性忽视女性创造内容

【律】在线上知识库建设中，系统性忽视由女性创造和整理的知识内容。

【疏】疏议曰：本条禁知识库之性别忽视。线上知识库之建设，当收录一切有价值之知识；系统性忽视女性创造整理之内容者，使女性之知识贡献隐形化，即属凌虐。此与第（71）项（忽视挪用女性建议）相呼应。

第（190）项 利用数字系统客观性外衣掩盖歧视

【律】利用数字系统”客观性”外衣，掩盖背后存在性别歧视的设计逻辑。

【疏】疏议曰：本条禁以客观之名行歧视之实。数字系统之”客观性”（系统如此、规则如此），若其设计逻辑中潜藏性别歧视（参数之偏置、规则之偏颇），则”客观”实为歧视之遮羞布，即属凌虐。凡系统之歧视，须追其设计之源头。

第（191）项 默认女性在家应随时待命

【律】在远程办公环境中，因女性”在家”而默认其应随时待命，模糊工作与生活边界。

【疏】疏议曰：本条禁远程办公之待命苛求。远程办公（公司之全在线办公模式），须守工作与生活之边界；因女性”在家”而默认其随时待命、模糊边界者，既悖人性化之宗旨，又苛责于女性，即属凌虐。远程协作之时限与响应，须有共同之规则。

第（192）项 对女性数字安全担忧嗤之以鼻

【律】对女性在数字安全方面的担忧（如个人信息泄露）嗤之以鼻。

【疏】疏议曰：本条禁漠视数字安全担忧。数字安全（个人信息泄露、隐私受侵）之担忧，为合理之关切；嗤之以鼻、置若罔闻者，既轻其忧，又怠其防，即属凌虐。数字安全之保障，为成员之基本权利。

第（193）项 强迫女性打开摄像头或才艺表演

【律】在线上社交活动中，强迫女性打开摄像头或进行才艺表演，使其感到不适。

【疏】疏议曰：本条禁强迫线上展示。线上社交活动中，打开摄像头、才艺表演，须出于自愿；强迫女性为之、使其不适者，既侵其自主，又视其为娱乐之具，即属凌虐。线上活动之参与，一律自愿。

第（194）项 整体数字环境不安全不受尊重

【律】整体数字环境让女性感到，线上空间与线下空间一样，并非安全、受尊重的工作场所。

【疏】疏议曰：本条禁数字环境之总体失守。整体数字环境（群聊之氛围、平台之秩序、系统之设计）使女性感到线上空间并非安全受尊重之工作场所者，其环境本身即属凌虐——此为数字空间维度之总体性判断：线上与线下，同为工作场所，同须安全与尊重。

篇首疏

疏议曰：此卷释制度性暴力维度（第 195 至第 214 项）与反漏洞条款（第 215 项），凡二十一项。制度性暴力者，非一人之侵害，乃制度与文化之系统性压迫——其施害者非个体，其受害者非个别，其害在深层。故自投诉机制之缺失，至于整个组织之漠视，次第而释；终以兜底条款，尽收一切未列名而本质相同之行为。

第一章 制度性暴力维度（第 195 至第 214 项）

第（195）项 缺乏清晰有效的投诉调查机制

【律】缺乏清晰、有效、可信的反性别歧视和反性骚扰投诉与调查机制。

【疏】疏议曰：本条禁投诉机制之缺失。无机制，则权利无救济之门——反性别歧视与反性骚扰之投诉调查机制，为女性权益保障之制度基础；缺乏清晰（不知往何处告）、有效（告而无果）、可信（告而生疑）之机制者，即属制度性凌虐。

第（196）项 对男性违规行为高高举起轻轻落下

【律】虽有反性别歧视政策，但在执行中对男性违规行为”高高举起、轻轻落下”。

【疏】疏议曰：本条禁执法之宽严失度。政策虽有，执行畸轻——对男性违规行为”高高举起、轻轻落下”者，使政策徒具其文而无其威，即属制度性凌虐。执行之不公，甚于无政策；宽纵之习，即纵恶之源。

第（197）项 管理机构缺乏性别意识二次伤害受害者

【律】人力资源或合伙人管理机构缺乏性别意识，在处理相关投诉时二次伤害受害者。

【疏】疏议曰：本条禁处理投诉之二次伤害。投诉处理机构缺乏性别意识——以偏见之问（“你为什么不拒绝”“你是不是想多了”）、不当之待（泄露投诉信息、劝其息事）处理投诉者，使受害者于投诉之中再受其害，即属制度性凌虐。此与第（10）项（对受害者二次伤害）之制度形态相呼应。

第（198）项 核心制度设计存在隐形性别偏见

【律】公司核心制度（如贡献值体系）在设计上存在对女性不利的隐形偏见。

【疏】疏议曰：本条禁核心制度之隐形偏见。贡献值体系等核心制度，若其设计（计量维度、评估标准、权重设置）潜藏对女性不利之隐形偏见，则制度本身即成凌虐之源。制度之审查，须有性别影响之评估（与第（207）项相呼应）。

第（199）项 将性别平等视为公关口号

【律】将”性别平等”视为公关口号，而非需投入资源、改变权力结构的严肃承诺。

【疏】疏议曰：本条禁口号化之平等。性别平等若仅为公关口号——宣于外而怠于内、悬为标而弃其实、不投入资源、不改变结构者，即属制度性凌虐。平等之承诺，须以资源之投入与结构之改变为验证。

第（200）项 制度默认男性养家糊口者而倾斜

【律】在制度上默认男性是”养家糊口者”，因此在薪酬福利设计上向男性倾斜。

【疏】疏议曰：本条禁薪酬福利之默认倾斜。以”男性养家”之刻板预设，于薪酬福利设计上向男性倾斜者，既悖按贡献分配之原则，又贬女性之经济地位，即属制度性凌虐。薪酬福利之设计，当以贡献与岗位为据，不得以性别预设。

第（201）项 缺乏孕产哺制度化保护

【律】缺乏对孕期、产期、哺乳期女性的制度化保护措施，使其权益依赖管理者个人善意。

【疏】疏议曰：本条禁孕产哺保护之制度缺失。孕期、产期、哺乳期之保护，须制度化——写入规则、人人遵守；仅赖管理者之个人善意者，善意去则保护空，即属制度性凌虐。此与P1 第三、四条（生理假、哺乳空间）之制度保障相呼应：保障之制度，不可付之个人。

第（202）项 差旅报销福利制度以无家庭负担男性为模板

【律】公司的差旅、报销、福利等制度，均以无家庭负担的男性为模板设计。

【疏】疏议曰：本条禁制度之单一模板。差旅、报销、福利等制度之设计，若以”无家庭负担之男性”为唯一模板，则负担家庭责任之女性（及男性）必处处不适，即属制度性凌虐。制度之设计，须涵容多元之生活形态。

第（203）项 危机时期先削减女性占比高的职能福利

【律】在危机时期（如经济下行），首先考虑削减被认为”非核心”的、女性占比高的职能或福利。

【疏】疏议曰：本条禁危机之选择性削减。危机时期之削减，须公平分担、以业务必要性为据；首先削减女性占比高之职能或福利者，以”非核心”之名行性别偏废之实，即属制度性凌虐。共渡危机，须共担牺牲。

第（204）项 高层性别构成极度失衡

【律】公司高层（股东会、常务董事）在性别构成上极度失衡，导致女性视角在决策源头缺失。

【疏】疏议曰：本条禁决策源头之性别失衡。股东会、常务董事等高层之性别构成极度失衡者，女性视角于决策之源即缺——凡制度之设计、资源之分配、文化之塑造，皆失女性之半，即属制度性凌虐。此与第（173）项（管理团队完全缺乏女性）相呼应。

第（205）项 将平等措施污名化为反向歧视

【律】将促进性别平等的措施（如女性领导力计划）污名化为”对男性的反向歧视”。

【疏】疏议曰：本条禁污名平等措施。促进性别平等之特别措施（女性领导力计划、发展支持项目），为矫正结构性失衡之必要安排；污名化为”反向歧视”者，既否矫正之必要，又阻平等之推进，即属制度性凌虐。平等之特别措施，非歧视男性，乃补平女性之起点。

第（206）项 缺乏强制性性别平等培训

【律】缺乏强制性的、针对全体人员的性别平等与反骚扰培训。

【疏】疏议曰：本条禁培训之缺失。性别平等与反骚扰之培训，为制度预防之基础；缺乏强制性、全员性之培训者，成员不知何为凌虐、不知如何处置，即属制度性凌虐。培训之强制，为预防之必须。

第（207）项 审计监督无视政策制度的性别影响

【律】公司的审计和监督机制，完全无视政策和制度可能产生的性别影响。

【疏】疏议曰：本条禁监督之性别盲点。审计与监督机制（依 GHJY-20251121001 号决议之”审查+随机审核（签）联动机制”），须审视政策制度之性别影响；完全无视者，使性别偏见在监督盲区中存续，即属制度性凌虐。监督之视野，须含性别之维。

第（208）项 不与系统性歧视女性的供应商合作方切割

【律】在对外合作与采购中，不与系统性歧视女性的供应商或合作伙伴切割。

【疏】疏议曰：本条禁纵容外部歧视。对外合作与采购（D23 之询价比选流程），须审合作方之合规与价值观；明知其系统性歧视女性而不切割者，以合作之利养歧视之恶，即属制度性凌虐。公司之对外合作，须守平等之底线。

第（209）项 公关法务策略优先掩盖打压

【律】公司的公关和法务策略，在面临性别歧视诉讼时，优先选择掩盖和打压而非解决问题。

【疏】疏议曰：本条禁诉讼之掩盖打压。面临性别歧视诉讼，公司之公关法务策略当以解决问题为务；优先掩盖（否认事实、隐匿证据）与打压（施压受害者、攻击举报者）者，既悖诚信，又纵歧视，即属制度性凌虐。诉讼之应对，当以事实为基、以改正为归。

第（210）项 制度性忽视心理健康支持体系建设

【律】制度性忽视对女性合伙人心理健康支持体系的建设。

【疏】疏议曰：本条禁心理健康支持之缺失。心理健康支持体系（咨询、疏导、援助），为成员福祉之保障；制度性忽视其建设者，使女性之心理创伤无疗愈之门，即属制度性凌虐。此与章程 C12（禁止自杀行为章程细则）之心理关怀机制相呼应。

第（211）项 制定发展战略完全未进行性别视角分析

【律】在制定公司发展战略时，完全未进行性别视角分析，忽视女性市场潜力与女性合伙人洞察。

【疏】疏议曰：本条禁战略之性别盲区。公司发展战略之制定，须有性别视角之分析——女性市场之潜力、女性合伙人之洞察，为公司发展之重要资源；完全未进行者，既失商业之机，又漠视女性之智，即属制度性凌虐。

第（212）项 将问题归咎于个别女性不适应

【律】整个组织对”制度性暴力”缺乏认知，将问题归咎于个别女性的”不适应”而非系统本身。

【疏】疏议曰：本条禁归咎于受害者之系统推责。制度性暴力之特征，在其系统性——非个别之失，乃结构之弊；组织缺乏认知、将问题归咎于个别女性”不适应”者，既护系统之弊，又责受害之人，即属制度性凌虐。

第（213）项 利用复杂程序消耗维权者

【律】利用复杂程序和官僚主义，消耗女性维权者的时间和精力，使其知难而退。

【疏】疏议曰：本条禁程序之拖延消耗。维权程序之设计，须便捷高效；利用复杂程序与官僚主义（重复提交、无限等待、相互推诿）消耗女性维权者，使其知难而退者，即属制度性凌虐——以程序之”合法”行阻挠之实，其恶在制度之肌理中。

第（214）项 默许纵容上述行为使章程承诺沦为空文

【律】在宣称以”两性平等”为宗旨的组织中，默许甚至纵容上述 213 项行为持续发生，使章程承诺沦为空文（最根本的制度性暴力）。

【疏】疏议曰：本条为制度性暴力维度之总纲与终极条款——“最根本的制度性暴力”。凡组织以”两性平等”为宗旨，而默许纵容上述二百一十三项行为持续发生者，其组织之整体即属凌虐之源：章程之承诺沦为空文，则一切制度皆失其本。此条之认定，不以单项行为为断，而以组织之整体态度为断——凡系统性之漠视、结构性之纵容，皆入此条。

第二章 反漏洞条款

第（215）项 兜底条款

【律】其他上述未列明但本质相同的不当女性虐待情节行为（反漏洞条款·兜底条款）。

【疏】疏议曰：本条为全表之兜底。凡上述二百一十四项未列明，然其本质相同（以性别为基础之不当对待、侵害女性权益之行为）者，皆入凌虐之列。兜底条款之设，防”挂一漏万”之弊——凌虐之形态无穷，列举之条文有尽，故以本质相同为断，使一切漏网之恶无所遁形。其认定，依本指引第十八条（2）项：“若存在未列明的凌虐情形，参照本指引核心精神及《女性权益令》第一条第八项予以判定。”

【议】议曰：兜底条款之适用，须严循第十条附注之三要件（主观性、可验证迹象、现实性危害）及”本质相同”之标准，不得任意扩张——既防漏网，亦防滥入。

第三章 P2 立场与执行章逐条疏议（第十一条至第十九条）

第十一条 核心立场声明

【律】第十一条 公司及公司全体成员须明确：公司治理人员绝不容许本指引所列凌虐女性行为发生，基于主观意图的上述行为，已经发生的，必须从严处理。任何试图挑战该底线的行为，都将受到最严厉的制裁，且公司将穷尽一切制度资源维护女性合伙人的合法权益。

【疏】疏议曰：本条为反凌虐之核心立场声明，其要义有三：一为**不容**——治理人员绝不容许凌虐行为发生，此为最高之政治表态；二为**从严**——基于主观意图之行为，已经发生者必须从严处理，主观故意为从重情节；三为**穷尽**——公司将穷尽一切制度资源维护女性权益，此系资源投入之承诺。

第十二条 对凌虐行为的认知强调

【律】第十二条 需清醒认知到，本指引所列凌虐女性行为并非凭空想象，而是从无数真实发生的权益侵害事件中提炼的缩影。人性的阴暗面在权力、偏见和懦弱的滋养下，可能滋生出难以想象的残忍。此类行为会让女性合伙人的工作环境逐渐灰暗，甚至熄灭其职业与生活的光芒，必须从根源上杜绝。

【疏】疏议曰：本条强调对凌虐之认知——215 项情形非凭空之想象，乃真实侵害之缩影。其警示有二：人性之阴暗在权力、偏见、懦弱之滋养下可生残忍；凌虐之害在使环境灰暗、熄灭光芒。认知之深，乃杜绝之始。

第十三条 愤怒与决心的价值

【律】第十三条 公司认可并倡导，对凌虐女性行为的愤怒是正义感最纯粹的表现；对保护女性权益的坚定誓言，不是空话，是照亮公司治理道路的火炬。公司全体成员需将对凌虐行为的”心碎”转化为行动力量，共同构建无凌虐、真正平等的合伙环境。

【疏】疏议曰：本条倡导正义之情感——对凌虐之愤怒，为正义感之纯粹表现；保护女性之誓言，为治理道路之火炬。其要求全体成员将”心碎”转化为行动力量，共同构建无凌虐、真正平等之合伙环境。

第十四条 系统构建反凌虐壁垒

【律】第十四条 （一）让宣言成为信仰：将”零容忍凌虐女性”的誓言精神，内核化到公司每一个角落——使其不仅是章程、指引中的条款，更是所有合伙人”呼吸的空气、信奉的教条”。（二）让规则成为利剑：《女性权益令》及本指引是悬在潜在施害者头上的”利剑”，执行中须确保：(1)足够锋利：罚则需具备强威慑力，包括但不限于永久列入诚信黑名单、无偿收回合伙权益、终止合伙关系等；(2)出鞘必中：调查程序须公正、高效、保密，绝对信任女性受害者的诉求，对查实的凌虐行为严惩不贷；(3)一视同仁：无论施害者

是创始人、高管还是核心合伙人，均无特权，剑锋所向绝不姑息。（三）让文化成为盾牌：通过持续培训、日常沟通及核心团队以身作则，塑造三大文化：(1)零容忍文化：对任何微小的性别冒犯及时制止，防止升级为严重凌虐；(2)积极旁观者文化：鼓励每一位合作者在见到凌虐行为苗头时，敢于站出来干预、支持受害者；(3)支持性文化：让女性合伙人确信，遭遇凌虐时公司是最坚实的后盾。

【疏】疏议曰：本条为反凌虐体系之总纲，其架构为”信仰—利剑—盾牌”三位一体：

信仰（一）：誓言精神内核化于公司每一角落，使保护女性成为”呼吸的空气、信奉的教条”——制度之最高境界，在化规则为信仰。

利剑（二）：罚则须”足够锋利”（永久列入诚信黑名单、无偿收回合伙权益、终止合伙关系等强威慑）、”出鞘必中”（调查公正高效保密、绝对信任受害者）、”一视同仁”（创始人、高管、核心合伙人无特权）。

盾牌（三）：零容忍文化（微小冒犯及时制止，防微杜渐）、积极旁观者文化（见凌虐而敢干预）、支持性文化（公司为最坚实之后盾）。

【议】议曰：本条（二）（1）项之罚则清单（永久列入诚信黑名单、无偿收回合伙权益、终止合伙关系），与 D29（宣告制度）、D28（根本性违约追究）之惩戒体系相衔接；”绝对信任女性受害者的诉求”与第十条附注之”三要件”处分前提相配合——信任为受理之态度，要件为处分之依据。

第十五条 执行标准与目标

【律】第十五条 “一次也不可以”是公司保护女性权益的最高标准——从最轻微的性别笑话，到最严重的系统性压迫，均在禁止与打击范围内。公司的终极目标是构建真正意义让女性合伙人无需在”证明自己属于这里”上额外消耗精力，可专注于价值创造与个人成长的工作环境。

【疏】疏议曰：本条立”一次也不可以”之最高标准——最轻微之性别笑话与最严重之系统性压迫，同在禁止与打击之列。此标准与第（154）项（需多倍努力证明属于这里）之禁相呼应：终极目标，在使女性无需额外消耗于”证明自己”，而可专注于价值创造与个人成长。

第十六条 责任主体与监督

【律】第十六条 （1）两性平等暨女性事务委员会：作为反凌虐行为的核心责任主体，需定期（每季度）排查本指引所列情形的发生风险，接收女性合伙人诉求并高效处置；（2）公司财务负责人、薪酬委员会（负责人）：负责对反凌虐规则的执行情况进行监督，确保罚则落实、权益补偿到位；（3）全体合伙人：均有义务举报凌虐行为、支持受害者，若存在”纵容””包庇”行为，视同参与凌虐，一并追责。

【疏】疏议曰：本条定反凌虐之责任体系，凡三级：**核心责任主体**（两性平等暨女性事务委员会——季度排查、诉求接收、高效处置）、**监督执行**（财务负责人、薪酬委员会——罚则

落实、权益补偿）、**全员义务**（全体合伙人——举报义务、支持义务；纵容包庇者视同参与凌虐一并追责）。三级相维，责任无真空。

第十七条 指引生效

【律】第十七条 本指引自公司两性平等暨女性委员会主席审签通过，非董事合伙人代表委员会过 2/3 同意通过，并报常务董事备案之日起生效，与《女性权益令》具有同等执行效力。

【疏】疏议曰：本条定本指引之生效程序：委员会主席审签（专责机构之核）非董事合伙人代表委员会过 2/3 同意（合伙人会议之合意）报常务董事备案（执行机构之备案）。三重程序齐备，本指引乃生效力，且与《女性权益令》具有同等执行效力。

第十八条 指引解释

【律】第十八条 （1）本指引的最终解释权归两性平等暨女性事务委员会所有，以书面形式行使；（2）若本指引条款与现有章程、决议冲突，以保护女性权益的优先原则为准；若存在未列明的凌虐情形，参照本指引核心精神及《女性权益令》第一条第八项予以判定；

（3）中华人民共和国或其他业务发生地、结果地、行为地之法律、行政法规、《宪制性公司章程》及其他治理细则对本指引相应内容有更严格规定的，从其规定。

【疏】疏议曰：本条定解释与冲突规则，凡三则：一为**解释权归委员会**（书面行使）；二为**保护优先原则**（与章程决议冲突时，以保护女性权益之优先原则为准——此为特别法优于一般法之公司化表达）及**兜底判定**（未列明者依核心精神与第一条第八项判定）；三为**从严原则**（国家法律、章程、细则有更严格规定者，从其规定——从严不从严，取保护更周者）。

第十九条 指引实施

【律】第十九条 （1）本指引自公司两性平等暨女性委员会主席审签通过，非董事合伙人代表委员会过 2/3 同意通过，并报常务董事备案之日起生效；（2）本指引自前述程序通过后，经公司总裁会签并经公司司务院公布之日起施行。

【疏】疏议曰：本条定本指引之生效与施行双时点：生效（委员会主席审签+非董联过 2/3+常务董事备案）与施行（总裁会签+司务院公布）。生效者，效力之成立；施行者，适用之开始。双时点之设，使规则之公布周知而后适用，合于程序正义。

第四章 P3《女性权益保护令·凌虐行为具体情形及示例汇编》疏议

【律】《女性权益保护令·凌虐行为具体情形及示例汇编》：收录 215 项凌虐行为之具体情形及示例，与 P2 指引相配套，为凌虐行为之认定提供实例参照。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本汇编为 P2 指引之示例性配套文件，其与 P2 之关系为”标准+示例”：P2 立 215 项之界定标准，本汇编以具体示例证其用——凡一项标准，配以若干实例，使抽象之

界定具象化、可操作。本汇编之 215 项示例，与 P2 之 215 项一一对应，其疏议即 P2 各条之疏议，此处不重复，读者互参。

【议】议曰：本汇编之运用，应结合个案之具体情节判断，示例非穷尽——凡性质相同之行为，虽不在示例之列，仍依 P2 之界定标准及第（215）项兜底条款认定。本汇编与 P1（令）、P2（指引）三位一体：令立其纲，指引定其准，汇编示例证其用。

[P2 全指引（含 215 项）与 P3 疏议毕。]

第五部 其他规则

（常务董事决议、常务董事函、其他治理机构文件、司务院公告、司务院会议决议、配套治理细则、特别劳动雇佣体系地位辨）

卷三 常务董事决议篇（上）

篇首疏

疏议曰：常务董事者，公司最高决策机构、最高权力机构之执行机构也（章程第十四条之二），其决议为公司执行体系之最高命令。唐制，中书出令、门下审覆、尚书执行；今常务董事决议，犹中书之出令，经股东会备案、监事监督而执行。凡常务董事决议四十一项（上轻简董决字第 X 号，D1-D38，含时序插入补编 D4b、D31b、D34b），上篇载 D1 至 D16（含时序补编 D4b，即研究院设立决议），下篇载 D17 至 D38（含时序补编 D31b、D34b）。其中 D6-001 解释附件（类外交体系解释）已入章程疏议卷二十备览，此处仅索引。

D1 上轻简董决字第 20250813001 号

【律】决议名称：关于规章性文件分类处理及过渡期安排的决议。决议日期：2025 年 8 月 13 日。核心内容：为适配公司”去雇佣化、全员合伙制”转型，对公司过往所有规章文件进行”清理”，分为三类处理：其一，立即废止所有纯劳动雇佣制之规章制度；其二，调整后沿用符合合伙制框架之文件，修改其中”员工””雇主”等称谓，统一为”成员””合伙人”或”合作方”；其三，重新制定混合型文件，删除劳动雇佣制条款，保留合伙制内容，并由高合委等机构审议。设置至 2025 年 8 月 31 日之过渡期。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为公司制度体系之历史性清算与转型文件，系去雇佣化战略落地执行之开端，其制度意义有三：

一曰**三分法清理**。废止（纯雇佣制）、调整（合伙制框架下改称谓）、重订（混合型拆分修订）三轨并行，与 D1 之执行主体（人力资源部——按术语解释应为合伙人甄选与初筛机构或机制、法律委员会、高合委）分工落实。

二曰**过渡期安排**。设至 2025 年 8 月 31 日之过渡期，过渡期内仅执行符合合伙制之内容，确保转型平稳。

三曰**开其后路**。本决议之清理成果，最终由《关于历史制度清理完成公告》（SLQB-20260221-001 号）予以总结宣告——D1 为始，B1 为成，首尾呼应。

【议】议曰：本决议所称”人力资源部”等历史机构名称，依 CCIC-2026-001 号阐释函之对照表，已适配为”股东会+合伙人甄选与初筛机构或机制”。凡本决议所列文件之分类处理，最终以历史制度清理完成公告之废止清单为准。

D2 上轻简董决字第 20250820001 号

【律】决议名称：关于公司可交付产品（服务）的形式说明的决议。决议日期：2025 年 8 月 20 日。核心内容：系统列举公司可向买受人交付之服务或产品形式，包括：咨询服务、策划服务、专题报告、代理服务、数字化内容、会员权益、各类文化/艺术交流活动、知识产权授权、基于合伙/合作的联盟等共 19 大类。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议明确公司”可输出什么”之商业边界，为公司对外宣传、合同签署、项目执行之重要依据，其意义有二：

一曰**业务语言统一**。凡 19 大类可交付形式，统一公司内部之业务语言，使全体成员对外协作时对公司服务能力有清晰、可索引之认知。

二曰**合同定性之基**。可交付形式之界定，为各类合作协议之标的定性提供基础：咨询服务、策划服务等依民事承揽、委托关系缔结，与公司”非雇佣、非派遣、纯撮合”之法律定位一致。

【议】议曰：本决议与 D11（临时项目人员合作方式）、D24（招商业务模式）相衔接：可交付产品之生产与交付，经由项目制合伙、合作者协作、撮合平台等模式实现，均以民事合同为载体。

D3 上轻简董决字第 20250823001 号

【律】决议名称：关于撤销部门建制并调整组织形式适配全员合伙制事务的常务董事决议。决议日期：2025 年 8 月 23 日。核心内容：破除传统部门层级壁垒，适配全员合伙制要求，撤销原以”部”为命名的固化部门建制，调整为特定事务工作组、项目组、委员会、办公室、协调机制等灵活组织形式；明确行政部与后勤部整合至司务院及相关运行规则；授权司务院可按程序设立临时组织处置专项事务；规定组织调整之分阶段实施流程、监督机制、异议处理方式；严禁设置劳动管理制度、不得损害合伙人原有权益。自 2025 年 8 月 23 日起生效，由常务董事负责解释。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为组织形态之”去科层化”根本变革，与 D1（文件清理）、CCIC-2026-001 号（术语转型）并称”去雇佣化三剑”。其要义有三：

一曰**撤部建组**。撤销以”部”命名之固化部门建制，调整为工作组、项目组、委员会、办公室、协调机制等灵活组织形式——此即”部门机构或机制”之实体变革，为术语转型之组织基础。

二曰**整合归院**。行政部与后勤部整合至司务院，司务院成为行政事务之总汇（章程第二十四条）。

三曰**禁制保障**。严禁设置劳动管理制度（考勤、绩效考核等），不得损害合伙人原有权益——此与章程第二十一条之二之行权限制条款（禁设考勤、劳动绩效考核）互为表里。

【议】议曰：本决议之”不得损害合伙人原有权益”条款，系组织调整之底线：无论机构如何撤并，合伙人既有之权益（合伙份额、CV 值、协议约定之权益）不受影响。组织调整之分阶段实施、监督、异议处理，体现程序正义。

D4 上轻简董决字第 20250826001 号

【律】决议名称：关于停止设立总经理岗位的书面决议。决议日期：2025 年 8 月 26 日。核心内容：即日起停止设立总经理岗位；该岗位职权由公司总裁全面承接，总裁依法依规履行原总经理职责并享有对应列席权等权益；决议已按规定公示并存档，由监事监督执行；后续如需恢复设立，须重新履行决议及合伙人审议程序。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为治理架构之精简变革，系章程第二十一条之二之另文条款”中止、终止设立总经理职位”程序之首次适用。其制度意义有三：

一曰**岗位归并**。总经理岗位停止设立，其职权由总裁全面承接——总裁即《公司法》之”经理”（章程第二十条之四（c）项），承继总经理一切职权与义务。

二曰**列席权保留**。总裁承继原总经理之特别董事会议列席权（章程第二十一条之四）。

三曰**恢复有程**。后续如需恢复设立总经理，须重新履行决议及合伙人审议程序——不得擅复，亦不得擅废。

【议】议曰：本决议与 S3（GHJY-20250825001 号修正案）相衔接：修正案立”可设、中止、终止”之制，本决议行”终止”之实。公司现行治理结构为”无总经理”状态，凡章程中总经理条款，依第二十一条之二之另文条款（d）项由总裁代行适用。

D4b 上轻简董决字第 20250908001 号

【律】决议名称：关于设立公司内设研究院的决议。决议编号：上轻简董决字第 20250908001 号。决议日期：2025 年 9 月 8 日。决议性质：本决议原未编 D 字号，2026 年 9 月 7 日依常务董事指示按时间位次插入补编为 D4b（位于 D4 与 D5 之间），原字号与内容均不变。核心内容：依据《宪制性公司章程》第十五条（常务董事职权，含决定公司内部管理机构的设置、制订公司投资方案），设立”上海轻简趣极简文化发展有限公司内设专题研究院”（下称”内设研究院”），作为公司专业研究、技术开发与知识创新之功能性机构，

聚焦特定领域深度突破与成果转化；《上海轻简趣极简文化发展有限公司内设专题研究院组织章程共同纲领》为本决议附件，与本决议具有同等法律效力，系本决议不可分割之组成部分。核心职责凡五：（1）承担公司指定或自选之重大研发项目，产出专利、技术方案、学术论文等成果；（2）将研究成果转化为咨询方案、文化产品、标准体系或技术服务；（3）通过项目制为公司培养高端专业人才；（4）代表公司参与国内外高级别学术会议，提升公司专业领域声望；（5）为高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会（高合委）、司务院提供专业领域技术咨询与决策支持报告。组织治理：实行院长负责制，院长由常务董事提名并任命，对研究院成果、运营及财务负责；院长须为领域内公认专家，具备领导力与前瞻视野；研究院人员由核心研究员（合伙人）、客座研究员（外部专家）、研究助理构成，全部采用项目制合伙模式；研究院成员可参照合伙人按贡献值（CV）在内部独立参与专门分配。运行机制与授权：年度研究规划及重大项目立项，报高合委审议、常务董事批准；运营经费自公司专项研究基金列支，纳入年度预算，由司务院统一拨付与管理；每年度由高合委会同司务院对研究院成果数量、质量及商业应用前景进行综合考核；授权司务院为内设研究院提供行政支持（含经费拨付协助、设立备案手续办理）；允许各子研究院依本决议及附件制定子章程，报常务董事备案后正式执行。本决议（含附件）经常务董事签名之日起生效，与《公司章程》具有同等法律效力，对公司及各内部机构均有约束力。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：公司之设研究院，非徒为体面之点缀，实为知识经济时代公司职能之升维。其制度要义有三：

一曰**知识本位**。研究院定位为专业研究、技术开发与知识创新之功能性机构，承担重大研发、成果转化、学术交流之任——公司由业务经营之实体，进而为知识生产之主体；研究成果之转化（咨询方案、文化产品、标准体系、技术服务），使学术研究不悬于空中，而与商业价值相接。

二曰**项目制合伙**。研究院人员由核心研究员（合伙人）、客座研究员（外部专家）、研究助理构成，全部采用项目制合伙模式，成员可参照合伙人按贡献值（CV）参与内部权益分配——研究院之内，亦不脱公司”全员合伙、去雇佣化”之根本体制；外部专家之引入，为”不求所有、但求所用”之柔性用才，与公司成员总数之限制两不相妨。

三曰**分层治理**。院长负责制总其成，年度规划与重大项目立项报高合委审议、常务董事批准，经费由司务院统一拨付管理，考核由高合委会同司务院行之，子研究院之设立与子章程备案，又为研究纵深之扩展预留接口——责、权、利分置，自主与监督相济。

【议】议曰：本决议与 D5（设立公司愿景委员会之决议）同日先后作出（2025 年 9 月 8 日，本决议字号 20250908001、愿景委决议字号 20250908002），一司”战略与文化”之顶层咨议，一司”研究与发展”之知识生产，两机构相为表里。本决议所立之研究院框架，后由《内设专题研究院组织章程共同纲领》（本决议附件）细化而完备，再经各子研究院子章程备案而分张——由一院而多院、由总纲而子目，研究院体系之生成脉络，于此可见。凡研究院之运作，依本决议、附件及其子章程办理。

D5 上轻简董决字第 20250908002 号

【律】决议名称：关于设立公司愿景委员会的决议。决议日期：2025 年 9 月 8 日。核心内容：设立“愿景委员会”，定位为顶层战略咨议、文化守护及长期发展规划之功能性机构；职责包括制定长期战略愿景、守护核心理念、评估重大决策等七项；明确其主席负责制、委员构成与议事规则；授权公司司务院提供行政支持。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议于公司组织架构中增加“战略与文化”维度之常设治理机构。愿景委员会之设立，确保公司在追求业务增长之同时不偏离核心理念与长期愿景，为治理体系中防止短期行为、保障战略定力之顶层设计。此与章程第五十一条之五（其他专门事务委员会）、公司“简趣一生”理念体系相呼应。

D6 上轻简董决字第 20250912001 号（暨 D6-001 索引）

【律】决议名称：关于确立公司对外交往基本原则与权限的决议。决议日期：2025 年 9 月 12 日。核心内容：统一公司各机构及人员对外交往之标准，确立合规诚信、机构适配、跨文化尊重、权责一致、保密审慎五项核心原则；细化不同层级人员在战略级、业务级、规则级及事务级交往中之职责与术语适用范围；构建与公司及集团治理体系相容之“类外交体系”；配套执行记录留存、监事监督与违规追责机制。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为公司“类外交体系”之基本法，其解释附件（上轻简董决释附字第 20250912001-001 号，D6-001）已载于章程疏议卷二十备览。此处仅记其要：五项核心原则（合规诚信、机构适配、跨文化尊重、权责一致、保密审慎）、四级交往（战略级、业务级、规则级、事务级）、文件三分法（绝对约束、条件拘束、非拘束）及“重实质轻形式”之效力判定原则。原“内外交”表述已依最新阐释更正为“类外交”。

【议】议曰：本决议之术语规范（如“同级治商”等）与 CCIC-2026-001 号阐释函之术语体系相衔接；对外交往之备案要求与章程之保密义务（第五十六条）相呼应。凡公司对外文件之签署、对外交往之开展，依本决议及 D6-001 执行。

D7 上轻简董决字第 20251023001 号

【律】决议名称：关于在任何沟通中明确不情愿状态法律效力及禁止胁迫的决议。决议日期：2025 年 10 月 23 日。核心内容：在任何沟通中，凡表现出犹豫、沉默、消极、回避、未明确表态等“不情愿状态”，均不构成同意或认可，应被视为反对或中立；严禁任何人以胁迫、恐吓、精神性极限施压等不正当手段获取意思表示；所有协议与授权必须以明确、积极、书面的方式确认；效力溯及既往。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为公司“意思表示”与“合意形成”之根本大法，其制度意义有三：一曰**默示不诺**。“不情愿状态”（犹豫、沉默、消极、回避、未明确表态）不构成同意，应视为反对或中立——此系对公司合意机制之基础性设定，杜绝任何人利用模糊状态“搭便车”。

二曰**禁止胁迫**。严禁胁迫、恐吓、精神性极限施压等不正当手段获取意思表示——与章程第五十条之九”签约相对方凡存在任何胁迫、恐吓等行为……一律不予签约”之规定相呼应。

三曰**书面主义**。所有协议与授权必须以明确、积极、书面之方式确认——此系公司”书面主义”治理原则在意思表示领域之落实。

【议】议曰：本决议效力溯及既往，凡此前以”默认可”方式形成之安排，如无明确积极之书面确认，不得主张其效力。本决议与 D17（授予王若依豁免适用本决议部分条款之特别决议）相配套：绝对规则之下，设严格受限之例外通道。本决议亦为”诚实信用原则”（《民法典》第七条）在公司治理中之具体化。

D8 上轻简董决字第 20251227001 号

【律】决议名称：关于设立公司非董事长期战略合作者特别决策协调过渡机制委员会的决议。决议日期：2025 年 12 月 27 日。核心内容：为规范与非董事长期战略合作者之决策协调，设立临时性议事协调机构；该委员会负责协调重大合作事项、研究过渡方案、协助设立专项权益持有平台，并在正式平台设立前暂代相关职能；委员会存续至专项平台正式承接其职能之日止。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为处理特殊历史遗留或过渡性治理问题之务实安排。非董事长期战略合作者（即 CCIC-2026-001 号所称”第 59 条第 1 款战略合作者”）与公司之协调，在正式权益持有平台设立前，赖此过渡机制以承其责。其制度设计为”过渡性、临时性、代行性”：存续至专项平台正式承接职能之日止。

【议】议曰：本决议与苏州轻简趣第壹企业管理咨询合伙企业（有限合伙）（合伙人权益持有平台）之设立相衔接：过渡机制委员会之职能，终由专项权益持有平台承接。公司治理数据库之定位规则明定，苏州平台系合伙制度过渡期完成之标志，本决议即过渡期治理之典型文件。

D9 上轻简董决字第 20251230001 号

【律】决议名称：关于公司法定假日及约定假日前后假期不予调休的决议。决议日期：2025 年 12 月 30 日。核心内容：自 2026 年 1 月 1 日起，对于国家法定假日或公司约定的各类假期，其前后的工作日均不予安排工作或事务，即不进行”补班”或”调休”，以保障各合作者的休息权和工作节奏稳定。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为”去雇佣化”理念在假期安排上之直接体现。传统雇佣制以”调休”调剂工时，本决议径行废止：法定假日及约定假日前后，不予补班、不予调休。此系对成员（合伙人/合作者）个体自主性之尊重，为公司”人性化管理”（章程宗旨）之具体化。

【议】议曰：本决议之”休息权”保障，依合伙化语境理解：合伙人、合作者之时间自主权系其民事主体地位之体现，非劳动法上之工时制度安排。

D10 上轻简董决字第 20260105001 号

【律】决议名称：关于特定人员王若依来沪深琼期间特定费用按约定予以列支由公司承担的决议。决议日期：2026 年 1 月 5 日。核心内容：针对特定人员（王若依女士），为其来沪、来深或赴琼期间之费用列支制定专项规则：适用人员信息、年度到访次数上限（36 次）、单次停留时间（7 日内）、每日“食住行”补贴标准（150 元/日内）、列支凭证要求及备案流程。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为针对特定重要合作者之”量身定制”式费用保障制度，系公司治理灵活性与人情化之体现。其规则清晰（频次 36 次/年、停留 7 日内、标准 150 元/日、凭证与备案流程），确保财务操作之合规与透明。其后续配套决议（D18、D22、D31）相继细化交通费用、审核时限、经停节点等事项，形成完整之”王若依费用列支决议群”。

【议】议曰：本决议之配套决议（附件序列）：D18（20260323/S/001 号，直达交通费单次往返上限 1000 元）、D22（20260411/S/001 号暨 20260105001-Attachment A.02 号，审核支付时限≤1000 元 5 个工作日、>1000 元 15 个工作日）、D31（20260426/S/002 号暨 20260105001-Attachment A.03 号，经停最多 2 个特定周边节点城市费用列支）。凡此决议群，皆以本决议为母，其效力与适用以本决议之框架为限，不得类推适用于其他人员。

D11 上轻简董决字第 20260129001 号（暨 D12 修订案）

【律】决议名称：关于确立临时项目（制）人员合作方式、业务委外、撮合模式及配套法律文件的决议。决议日期：2026 年 1 月 29 日（溯及修订）。核心内容：确立三种业务模式：直接撮合、CPS 分润及项目制承接；定位公司为”非雇佣、非派遣、纯撮合”之信息平台；所有合作必须以书面协议固定为民事承揽或委托关系；配套三份核心范本；强调整套操作（用户告知、协议闭环、资金税务合规等）必须闭环运作。D12（20260131001 号修订案）明确合规审查之主体（法律委员会及反洗钱特别委员会）及业务调整时之备案机制。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为公司核心商业模式之法律基础文件，系”去雇佣化”法律定位与业务运营之最终连接器，其制度意义有三：

一曰**模式确立**。直接撮合、CPS 分润、项目制承接三种业务模式，覆盖公司业务之基本形态；公司定位为”非雇佣、非派遣、纯撮合”之信息平台——“纯撮合”三字，为公司法律定位之核心表述。

二曰**合同定型**。所有合作必须以书面协议固定为民事承揽或委托关系，配套三份核心范本（承揽、委托、撮合之相应协议），使业务操作标准化。

三曰**闭环运作**。用户告知、协议闭环、资金税务合规之整套操作必须闭环——辅以法律委员会及反洗钱特别委员会之合规审查（D12），确保业务模式永不偏离法律定位。

【议】议曰：本决议与 D24（招商业务模式）之关系：D24 系本决议框架在招商领域之扩展——招商亦采直接撮合、CPS 分润、项目制承接三模式，公司保持”平台方”中立定位。本

决议与章程第五十九条（视同公司成员之合作人员参照适用）、CCIC-2026-001 号”公司临时合作者”身份之界定相衔接。

D12 上轻简董决字第 20260131001 号

【律】决议名称：关于修订《上轻简董决字 20260129001 号原常务董事决议》第六条的专项决议。决议日期：2026 年 1 月 31 日（溯及至 1 月 29 日）。核心内容：对 D11 决议第六条进行专项修订，进一步明确合规审查之主体（法律委员会及反洗钱特别委员会）及业务调整时之备案机制。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为 D11 之专项修订，其修订内容溯及至 D11 生效之日（2026 年 1 月 29 日）。合规审查主体之明确（法律委员会、反洗钱特别委员会），系公司反洗钱风控体系与业务模式之衔接；业务调整之备案机制，确保模式变更可追踪、可监督。

D13 上轻简董决字第 20260221001 号

【律】决议名称：关于设立合伙人与合作伙伴终身学习成长促进委员会的决议。决议日期：2026 年 2 月 21 日。核心内容：设立”学促委”，作为公司生态内自治性、服务性、平台化的常设机构；职责涵盖学习需求调研、资源开发、活动运营、成果认证及知识资产转化；明确其由常务董事、合伙人、特邀委员构成；规定其自治章程制定与”合宪性审查”程序；设立”学习生态基金”并提供行政支持。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议通过设立专门之”学习”治理机构，将”终身学习”从口号变为有组织、有预算、有制度之业务模块。其制度要点有三：

一曰**机构自治**。学促委为自治性、服务性、平台化之常设机构，其自治章程之制定须经”合宪性审查”——即与章程之相容性审查，此系章程权威之体现。

二曰**生态基金**。“学习生态基金”之设立，为学习活动之财务保障。

三曰**知识转化**。成果认证及知识资产转化职能，使学习成果与公司知识资产体系相衔接。

D14 上轻简董决字第 20260222001 号

【律】决议名称：关于常务董事授权公司司务院发布修正案（SLQB-20260221-Amendment-001）的决议。决议日期：2026 年 2 月 22 日。核心内容：授权公司司务院就 2026 年 2 月 21 日发布之《历史制度清理完成公告》中存在之文字表述错误（如错别字）发布一份修正案。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为程序性授权文件，体现公司治理之程序正义。常务董事不直接发布修正案，而通过专门授权决议将修正执行权下放司务院——既维护常务董事作为最高决策者之权威，亦明确各治理机构之执行分工和权责边界。司务院据此发布 SLQB-20260221-Amendment-001 号修正案（修正”CU 值”笔误为”CV 值”等，见 CCIC-2026-002 号意见第（22）项）。

D15 上轻简董决字第 20260225001 号

【律】决议名称：关于设立缔约简易程序的决议。决议日期：2026 年 2 月 25 日。核心内容：为提升效率，授权公司司务院在特定范围内（特定人员、特定业务、特定金额）采用后置备审之简易缔约程序。对于咨询、教育类业务且单项总金额小于 5 万元之事项，可将口头磋商整理成书面文件，经双方确认后即视同书面合同，无需事前层层审批。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为公司”效率与风控”平衡之制度设计。其要点有四：

一曰**范围限定**。适用对象限特定人员、特定业务（咨询、教育类）、特定金额（单项<5 万元）三重限定。

二曰**程序简化**。口头磋商整理成书面文件，经双方确认即视同书面合同，无需事前层层审批——此系”后置备审”之简易程序。

三曰**书面不废**。虽免事前审批，仍须形诸书面并经确认——书面主义原则不因程序简化而废弃。

四曰**风险可控**。范围之严格限定，确保风险可控前提下之效率提升。

【议】议曰：本决议与 D16（缔约简易程序授权补充决定）相配套：D16 进一步明确授权之补充安排。缔约简易程序之运用，仍须遵守章程第五十条之九之重大合同报备义务——简易程序仅适用于小额标准业务，凡属”事关重大”之合同，不因简易程序而免除报备。

D16 上轻简董决字第 20260222001 号（缔约简易程序授权补充决定）

【律】决议名称：关于缔约简易程序授权补充的决定。核心内容：就 D15（缔约简易程序）之授权事项作出补充安排，明确授权之边界、执行之程序及与既有审批机制之衔接。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为 D15 之授权补充文件。其具体条款以作准文本为准，其制度定位为：在 D15 所设简易缔约程序框架内，进一步厘清授权执行之细节，确保简易程序之适用不逾越范围、不遗留程序漏洞。

〔卷三·常务董事决议篇（上）疏议毕。〕 # 卷四 常务董事决议篇（下）

篇首疏

疏议曰：上篇既载 D1 至 D16（含 D4b），此篇继述 D17 至 D37（含时序补编 D31b、D34b）。凡此二十三项决议，或为特定人员之专项安排（D17、D18、D22、D31），或为财务效率之治理（D20、D21、D23），或为业务模式之确立（D24），或为治理层激励之创制（D25、D26、D27），或为终极责任之制度（D28、D29、D30），或为解释文件之核准（D32），或为个案之宣告（D33），或为战时之专典（D34，战争状态特别决议；D35，其引用更正决议），或为专门事务委员会之设立（D34b，债权债务治理事务委员

会；D36，跨文化民族礼仪执行委员会；D37，文明对话与和平促进委员会），或为特殊人群准入之规范（D31b，在校学生〔习〕人员）。其制度之演进，由日常运营之规范渐入宪制性治理之深层；D34 之出，更见公司于和平之日常与战争之非常，皆有备焉；D35 之续，更见公司法律引用之严谨——法有修订，引必随之；D34b、D36、D37 之设，更见公司专门事务之治理渐次常设化、专门化；D31b 之规范，更见去雇佣化体制于特殊人群之周密——法网之密，不漏一处。

D17 上轻简董决字第 20260316/S/001 号

【律】决议名称：关于授予特定人士在特定合作领域豁免适用《常务董事决议 20251023001 号》部分条款风险控制程序的特别决议。决议日期：2026 年 3 月 16 日。核心内容：针对特定人士（王若依女士），在特定合作中（教育类合作），创设”简易确认程序”：公司标注”【简易通知】“之照会，若对方在异议期（5 个工作日）内未书面异议，则”视为同意”。该授权受极其严格之限制（仅限特定事项、不能类推、对方可随时终止），并施加”全程留痕”“证据固化”等最高级别风险控制要求。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为常务董事运用最高治理裁量权之特别决议，其制度设计之精妙，在于”绝对规则与例外通道”之辩证统一：

一曰**规则刚性**。D7（不情愿状态不构成同意）为绝对规则，本决议不废其刚——简易确认程序仅系 D7 之严格受限例外。

二曰**例外受限**。例外之适用须同时满足：特定人士（王若依）、特定领域（教育类合作）、特定程序（【简易通知】照会+5 个工作日异议期）、不可类推、对方可随时终止——五重限制，缺一不可。

三曰**风控最高**。全程留痕、证据固化等最高级别风控要求，确保例外通道之运用透明可查。

【议】议曰：本决议之”视为同意”与 D7 之”不情愿状态不构成同意”表面上似有张力，实则不然：本决议之”视为同意”系基于明示通知与异议期届满之拟制，且对方随时可终止，其合意基础并未动摇——此系制度理性与人性经验之精妙博弈与融合。

D18 上轻简董决字第 20260323/S/001 号

【律】决议名称：关于特定人员王若依赴沪深琼交通费用列支的补充规定。决议日期：2026 年 3 月 23 日。核心内容：对 D10 之补充，细化特定人员（王若依）前往上海、深圳、海南等地之直达公共交通费用列支流程与标准：单次往返上限 1000 元；须提供法定有效 PDF 支付凭证；行程结束后发送凭证至指定邮箱；由司务院与财务工作组审核支付；与原决议具同等效力，冲突时以本规定为准。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为 D10 决议群之第二项，其制度要点为”三明确”：明确费用范围（直达公共交通费、单次往返上限 1000 元）、明确凭证要求（法定有效 PDF 支付凭证）、明确流程分工（司务院与财务工作组协同审核支付、常务董事监督）。

D19 上轻简董决字第 20260329001 号

【律】决议名称：关于规范公司项目志愿者招募、管理与协作机制若干问题的决议。决议日期：2026 年 3 月 29 日。核心内容：明确志愿者在法律上与公司系非劳动、无报酬之关系；仅限公益或文化价值项目且在高层备案后方可招募志愿者；规定安全保障、成本补贴、保险、培训、登记告知、过程管理及退出终止等全流程管理措施；明确知识产权归属与保密义务；设定风险隔离与争议处理规则；责成 30 日内制定配套操作细则。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为志愿者制度之规范性文件，其制度意义有三：

一曰**性质澄清**。志愿者与公司系自愿无偿、不建立劳动关系之参与关系——此系”去雇佣化”在志愿领域之延伸，凡以志愿者为名而行劳动雇佣之实者，一律禁止。

二曰**准入限定**。仅限公益或文化价值项目，且须在高层备案后方可招募——范围与程序双重限定。

三曰**保障完备**。安全保障、成本补贴、保险、培训、登记告知、过程管理、退出终止之全流程措施，既保障志愿者合法权益，又防止被认定为事实劳动关系。

【议】议曰：本决议与 D21（志愿者成本补贴列支审核与支付时限）相配套：D19 立其制，D21 定其费。志愿者成本补贴之”实报实销”性质与非劳动报酬定性，见 D21 之规定。志愿者之身份，依 CCIC-2026-001 号阐释函之身份体系，属”公司临时合作者”或独立之志愿服务主体范畴。

D20 上轻简董决字第 20260411001 号

【律】决议名称：关于合伙人及战略合作者费用列支审核与支付时限的决议。决议日期：2026 年 4 月 11 日。核心内容：为公司合伙人、战略合作者因履行合伙事务或合作协议产生之费用列支，设定明确、分级之审核与支付时限；单笔费用在一定金额以下者有较短之处理时限，大额或复杂者延长；特殊情况须经相应治理机构研究备案或决议后执行；由财务工作组执行、常务董事监督。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为费用结算效率之专项治理，体现对核心成员权益之保障。其制度要点有二：一为**分级时限**——按单笔金额分档设定审核支付时限，将模糊之”尽快处理”变为可预期、可追责之具体承诺；二为**例外程序**——特殊情况须经治理机构研究备案或决议后执行，确保灵活与合规之平衡。

D21 上轻简董决字第 20260411002 号

【律】决议名称：关于志愿者成本补贴列支审核与支付时限的决议。决议日期：2026 年 4 月 11 日。核心内容：针对志愿者群体，明确其必要成本补贴（如交通费、餐费）之审核与支付时限；采用分档标准；强调补贴之”实报实销”性质和非劳动报酬定性；大额费用有特殊延长期限和备案程序；由财务工作组执行、常务董事监督。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议将”按角色区分”治理原则应用于费用管理：志愿者之无偿辅助性质角色获认可，其付出之必要成本获程序性保障。关键定性有二：**实报实销**（非定额福利）与**非劳动报酬**（不构成劳动关系之对价）。

D22 上轻简董决字第 20260411/S/001 号（暨上轻简董决字 20260105001-Attachment A.02 号）

【律】决议名称：关于特定人员王若依赴沪深琼交通费用列支审核与支付时限的补充规定。决议日期：2026 年 4 月 11 日。核心内容：对 D18 之操作性补充，明确财务工作组收到完整材料后之分档处理时限：单笔 1000 元以下 5 个工作日、1000 元以上 15 个工作日；明确与司务院形式审核时限（2 个工作日）之衔接；限定仅适用于该特定事项和人员，不得类推。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为 D10 决议群之第三项，其制度贡献在于”时限精细化”：司务院形式审核 2 个工作日、财务工作组 5/15 个工作日之分档时限，使针对特定人员之费用保障承诺可操作、可考核。其”不得类推”之限定，重申决议群之封闭性。

D23 上轻简董决字第 20260420001 号

【律】决议名称：关于规范公司采购流程（采用内部询价比选模式）的常务董事决议。决议日期：2026 年 5 月 1 日（决议日期 2026 年 4 月 20 日，公布 5 月 1 日）。核心内容：将所有采购定性为”公司自身非核心、临时性业务委外”，系”民事承揽”行为；设计完整之”内部询价比选模式”流程：需求备案、供应商遴选（要求不少于 3 家）、比选评审、决策纪要、协议签署；明确资金结算须经平台；严格隔离任何具有劳动管理属性之行为。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议将”去雇佣化”治理原则延伸至采购管理这一内部运营环节，其制度要点有三：

一曰**定性委外**。采购非”雇人干活”，而系公司非核心、临时性业务之民事承揽——法律关系之定性与核心治理模式完全一致。

二曰**询价比选**。需求备案供应商遴选（≥3 家）比选评审决策纪要协议签署，五步闭环流程确保采购之透明、竞争与可追溯。

三曰**隔离劳动**。资金结算须经平台，严格隔离任何具有劳动管理属性之行为（考勤、绩效考核等）——采购环节不得复辟雇佣关系。

D24 上轻简董决字第 20260420002 号

【律】决议名称：关于确立公司招商业务模式及操作规范的常务董事决议。决议日期：2026 年 5 月 1 日（决议日期 2026 年 4 月 20 日）。核心内容：确立公司招商业务之三种模式：直接撮合、CPS 分润及项目制承接；明确公司在此过程中之”平台方”中立定位；规定用户告知、协议闭环（三份范本）和资金税务合规等操作规范；要求合规机构定期对招商全流程进行审查，确保其不偏离法律定位。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为公司平台化扩张战略之核心业务规则，其制度意义有二：

一曰**模式统一**。招商业务采直接撮合、CPS 分润、项目制承接三模式，与 D11 之业务模式完全一致——招商即撮合业务之供应链扩展。

二曰**中立定位**。公司为”平台方”，保持中立，不介入供需双方之实质交易——此系”非雇佣、非派遣、纯撮合”定位在招商领域之贯彻。

【议】议曰：本决议与 D11 之关系：D11 为业务模式之总纲，D24 为其在招商领域之具体化。合规机构定期审查之要求，确保招商全流程不偏离法律定位。

D25 上轻简董决字第 20260504001 号

【律】决议名称：关于在未获股东会批准前临时适用董事、监事履职贡献计量与动态报酬机制（试行）的决议。决议日期：2026 年 5 月 4 日。核心内容：在股东会正式批准相关机制前，为董事、监事（治理人员）之履职建立过渡性内部参照标准；引入”治理贡献值（GV 值）”，专门计量治理人员之战略、风控、资源等非业务性贡献；作为常务董事向股东会提交报酬分配方案之建议系数；明确该机制在股东会批准新决议后自动失效。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议填补治理层激励机制之空白期，确保制度连续性。其制度要点有二：

一曰**过渡适用**。在股东会正式批准前之过渡期，先行试行董事、监事履职贡献计量与动态报酬机制——其最终依据为 S11（GHJY-20260329001 号）所立之机制框架。

二曰**GV 值创制**。将高级治理人员之贡献从业务贡献（CV 值）中独立，设立专门之”治理贡献值（GV 值）”，承认”治理”本身即价值创造——此系”按贡献分配”体系之完善。

【议】议曰：本决议与 S11 之关系：S11（3 月 29 日）已建立”预算总额管控、贡献动态计量、价值比例分配”之机制，本决议（5 月 4 日）系在计量细则未备齐前之过渡执行安排。本决议明定”股东会批准新决议后自动失效”，其效力为附解除条件。

D26 上轻简董决字第 20260504002 号

【律】决议名称：关于公司治理人员履职相关生活消费支持的内部操作指引的决议。决议日期：2026 年 5 月 4 日。核心内容：为董事、监事因履职而产生之必要生活消费制定内部操作指引；将该部分费用定性为”基于委托关系的民事活动经费预支”，而非劳动报酬或补贴；规定”计划备案审核拨付凭据结算”之流程。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为”去雇佣化”理念在治理层履职保障上之配套体现。其制度要点有二：

一曰**定性预支**。治理人员之生活消费从”报销”改造为”经费预支”——财务定性上彻底消除”劳动报酬”误读之风险，系对”民事委托/合伙”法律地位之有力支撑。

二曰**流程闭环**。”计划备案审核拨付凭据结算”三环节闭环，确保预支之透明与可追溯。

【议】议曰：本决议与 D27（更正决议）相配套：D27 更正本决议之文件编号引用（“…11001002 号”更正为“…11002 号”）及”议中”“决议中”之笔误，溯及至本决议生效之日。此系公司治理体系自我修复能力之体现。

D27 上轻简董决字第 20260509001 号

【律】决议名称：关于更正《上轻简董决字 20260504002 号》决议中文件编号及上下文笔误的说明。决议日期：2026 年 5 月 9 日（溯及至 5 月 4 日）。核心内容：对 D26 中两处文字笔误进行官方更正：其一，将其引用之另一决议编号由”…11001002 号”更正为”…11002 号”；其二，将一处文字表述”议中”更正为”决议中”；更正内容溯及至原决议生效日期。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议以最正式之程序（常务董事决议）修正微小笔误并使其具有溯及力，维护治理文件之绝对严谨性。此非仅为纠错，更是对”规则神圣性”之庄严宣告——凡正式文件之文字，一字之误亦须以正式程序更正，不得任其存疑。

D28 上轻简董决字第 20260605001 号

【律】决议名称：关于公布《根本性违约与终极责任追究公约治理章程》及补充条款的决议。决议日期：2026 年 6 月 5 日。核心内容：公布《根本性违约与终极责任追究公约治理章程》及其附件体系，系公司内部最高层级之自治性惩戒规范；明确根本性违约之定义、适用对象、过错原则；划分有期限（6 个月至 15 年不合作）与终身（终身禁合）两类追究措施；列举四类根本性违约行为及对应处理标准；设置完整之追究程序（调查-审理-核准分离）、审理裁决机构与最终核准规则；规定追诉时效、从轻从重情节、责任豁免禁止等配套规则；明确适用不影响国家法律执行，涉嫌违法犯罪者依法移送有权机关。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议公布之《根本性违约与终极责任追究公约治理章程》，为公司违约责任追究体系之最高层级规范，其制度意义有四：

一曰**根本违约之定**。根本性违约者，动摇公司合伙基础之严重违约行为，其界定标准之明确，为追究程序之前提。

二曰**梯度追究**。有期限不合作（6 个月至 15 年）与终身禁合之梯度设置，依违约之严重程度分级适用；四类根本性违约行为各有对应处理标准。

三曰**程序分离**。调查-审理-核准三权分立之追责程序，确保追究之公正——此系”正当程序”原则在公司内部惩戒中之贯彻。

四曰**内外并行**。内部追责程序与外部司法程序并行不悖；涉嫌违法犯罪者，依法移送有权机关——公司内部惩戒不替代国家法律之执行。

【议】议曰：本决议之惩戒措施（解除合作关系、剥夺内部治理资格、信用标记等），均不涉及人身自由限制，系民事性质之责任追究。本决议与 D29（宣告制度）、CCIC-2026-005 号阐释函（警告类措施合伙化）共同构成公司违约责任追究之完整体系：警告（轻）根本性违约追究（重）宣告（终局信用评价）。

D29 上轻简董决字第 20260606001 号

【律】决议名称：关于在本公司建立”不受欢迎的人”与”不可被接受的人”及其宣告制度的决议。决议日期：2026 年 6 月 6 日。核心内容：建立”不受欢迎的人”与”不可被接受的人”两级宣告制度，作为公司应对极端内部冲突及严重违背根本利益行为之终极内部制裁与退出机制：“不受欢迎的人”适用于存在严重违约、失信等行为之在册合伙人、合作者及现任或前合作方；“不可被接受的人”适用于存在背信、严重污点等情况之外部人士及符合条件之已脱离法律关系之前相关人员。两类宣告均有明确触发条件、差异化宣告程序，需经相应层级调查、表决后生效；被宣告人分别面临身份资格丧失、权益清算、永久禁止准入、信用通报等对应后果；对”不受欢迎的人”宣告设置内部仲裁救济渠道；两类宣告均不排斥外部司法救济；部分规定可溯及适用至 2024 年 3 月 1 日后、2025 年 1 月 1 日前之特定前雇员（依作准文本）。决议自签署之日起生效，纳入《合伙人公约大典》。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为公司终极内部制裁与退出机制之确立，其制度架构为”两级宣告”：

一曰**不受欢迎的人**。适用于在册合伙人、合作者及现任或前合作方中严重违约、失信者。其宣告后果为身份资格丧失、权益清算等，并设内部仲裁救济渠道。

二曰**不可被接受的人**。适用于外部人士及已脱离法律关系之前相关人员中背信、严重污点者。其宣告后果为永久禁止准入、信用通报等，属终局性信用评价。

【议】议曰：本决议与 D33（对吕志宇宣告为”不可被接受的人”）之关系：D33 系本决议制度之首次个案适用。本决议之溯及适用条款，使特定时段之前相关行为亦可纳入宣告范围。宣告制度与章程第七条（二十三）（二十四）项”对特定重要人员的禁止限制事项”之股东会职权相衔接。

D30 上轻简董决字第 20260611001 号

【律】决议名称：关于在本公司建立”司法判决执行与法理异议保留并行机制”及”枉法裁判内部追责衔接程序”的决议。决议日期：2026 年 6 月 11 日。核心内容：明确执行判决与保留法理异议相互独立——履行判决是对司法秩序之现实遵从，保留异议是对意思自治原则之坚守；法理异议保留之触发条件（判决否定公司核心治理模式、穷尽救济程序且说理缺乏上位法依据等）、声明要求（严格区分执行义务与认知异议）；枉法裁判之识别标准、刑事控告衔接流程、检察监督衔接及代理人失职追责规则；相关文书由法律委员会起草、司务院审核、常务董事签发，永久存档并向全体合伙人公开；本决议作为公司补充性宪制文件，由常务董事拥有最终解释权，自审签核准之日起生效施行，归入公司治理档案。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为公司应对司法裁判之宪制性立场文件，其制度设计颇具思想深度：

一曰**并行不悖**。“执行与异议并行”原则：履行判决为对司法秩序之现实遵从，保留法理异议为对意思自治原则之坚守——两者相互独立，并行不悖。此系在尊重司法权威与坚守公司治理理念之间之精妙平衡。

二曰**异议有条件**。法理异议保留之触发须满足：判决否定公司核心治理模式、穷尽救济程序、说理缺乏上位法依据——三重条件，防止异议之滥用。

三曰**追责有程序**。枉法裁判之识别标准、刑事控告衔接、检察监督衔接、代理人失职追责，形成外部追责与内部追责之闭环。

【议】议曰：本决议之”执行义务与认知异议严格区分”之声明要求，确保公司不因异议保留而拒绝执行判决——此为法治原则之底线。本决议作为补充性宪制文件，最终解释权归常务董事。

D31 上轻简董决字第 20260426/S/002 号（暨上轻简董决字 20260105001-Attachment A.03 号）

【律】决议名称：关于特定人员王若依沪深琼行程经停周边节点城市费用列支标准的补充决议。核心内容：对 D10 决议群之进一步补充，允许特定人员（王若依）在沪、深、琼行程中经停或经由最多 2 个特定周边节点城市，并享有相应费用列支；该安排须满足全程备案、凭证合规及邮件提交流程等线性约束条件。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为 D10 决议群之第四项，其制度要点为”有限弹性”：经停节点城市之允许（最多 2 个）提升差旅灵活性，但须满足全程备案、凭证合规等约束条件，确保灵活不损合规。本决议与 D10、D18、D22 共同构成”王若依费用列支决议群”，各决议之效力依”母决议+附件”之序列排列，不得类推适用于其他人员。

D31b 上轻简董决字第 20260626001 号

【律】决议名称：关于规范十六周岁以上未毕业在校学生（习）人员准入性治理的决议。决议编号：上轻简董决字第 20260626001 号。决议日期：2026 年 6 月 26 日。决议性质：本决议原未编 D 字号，2026 年 9 月 7 日依常务董事指示按时间位次插入补编为 D31b（位于 D31 与 D32 之间），原字号与内容均不变。核心内容：凡十二条，为年满 16 周岁未毕业在校学生（习）人员（下称”在校人员”）进入公司之统一准入性治理规则。其一，适用对象与法律定位：在校人员进入公司后，其法律身份依实质参与方式归入民事合伙人（须符合入伙资格标准并签署《宪制性民事合伙合同》）、合作者（含长期战略合作者、CPS 分润合作者等，适用章程第五十九条及相应民事合同）、志愿者（适用上轻简董决字第 20260329001 号决议，无偿）、其他非典型合作者（适用章程第五十九条第（柒）项及非典型合同）四类之一；年满 16 周岁未满 18 周岁者，无论何径，均严格执行国家《未成年工特殊保护规定》，严禁从事过重、有毒有害等危害身心健康之事务，每日参与时间不得超国家规定限度，且不与国家法定义务教育及学校正常教学安排相冲突。其二，禁止反向推论与实质重于形式原则：任何情况下不得将在校人员视为劳动者，不得建立任何形式劳动关系或劳动人身从属性法律关系；但实际履约中出现固定考勤、劳动雇佣性管理、按月固定发薪等特征者，相关机构应立即纠正并调整合作模式；公司单方声明排除劳动法适用，不作规避法定劳动行政监管或侵犯人员合法权益之借口。其三，准入路径：合伙人路径（年满 16 周岁、原则上不超过 35 周岁，须经合伙人会议集体决议通过，经历 1 至 3 个月合作考察期，考察期内收益为正式份额之 80%）、合作者路径（第五十九条+《项目合作协议》或《委托

合同》）、志愿者路径（20260329001 号决议，仅限辅助性非核心工作，无偿、无 CV 值计量、不享有合伙权益）、非典型合作者路径（第五十九条第（柒）项+非典型合同）；四径皆不能适用且非特别劳动雇佣人员者，另行决议。其四，准入程序：书面申请（身份证明、在校证明、个人简历）高合委或其指定机构背景与能力初步评估资格审核（年满 16 周岁、基本能力与诚信记录、认同”跨文化交流+合伙制”核心理念并签署《理念认同承诺书》）协议签署权益登记（仅合伙人）与备案，并向股东会/常务董事报备。其五，合作考察期（仅合伙人路径）：时长由非董事合伙人代表委员会决议确定并抄送常务董事；考察期内享有与正式合伙人同等知情权与基本参与权，表决权、权益分配权依考察期规则执行；收益结算按 80% 计算（商业结算比例之调整，非劳动法意义上之试用期工资折扣），期满评估合格调整为 100%；严重违背合伙理念、无法胜任或不适宜继续合作者，高合委可书面通知终止并依规清算。其六，禁止事项与风险隔离：严禁以”实习生”“实习期”“试用期”等雇佣制术语描述在校人员（可称”合伙考察期人员”）；严禁固定考勤、强制性企业培训、科层制汇报、指令性日常工作分配等易被误判为事实劳动关系之措施，事务执行以”目标导向”“成果交付”为核心（自愿参与研讨学习及知情权、参与权保障之行为不违规）；严禁以”志愿者”名义安排从事核心营利性业务或替代合伙人、合作者之工作；公司不要求在校人员履行影响学业之义务；公司可在合作期内为其投保意外伤害保险、雇主责任险（或公众责任险），保费由公司承担，为防范履职意外风险之商业隔离措施及平等民事合作关系之客观证明。其七，特别说明：志愿者身份者优先适用 20260329001 号决议；入伙年龄上限原则上 35 周岁不构成强制限制，合作者路径不设年龄上限；公司可依实际合作情况出具《社会实践证明》或《项目合作证明》，载明双方系平等民事合作/劳务关系、不存在劳动关系。其八，解释与适用：未尽事宜由公司法律委员会依法及”实质重于形式”原则作补充性解释（系列文件经受托负责合伙人与常务董事以其各自名义会签核准方为有效）。其九，施行与备案：司务院会同常务董事于施行后 30 日内牵头制定程序性附件；本决议及附件向股东会报送备案，抄送司务院、法律委员会、高合委同步存档。本决议自常务董事审签之日起生效，自常务董事委托司务院公布之日起施行。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议系公司”去雇佣化”体制下针对特殊人群之专门准入立法，其立意之周密，在公司决议中别开生面。其制度精义有四：

一曰**定性为先**。在校人员之法律身份，不由称谓而定，不由单方声明而定，而由实质参与方式而定——四类路径（民事合伙人、合作者、志愿者、非典型合作者）皆民事合作关系，严禁视为劳动者、严禁建立劳动关系。此与公司全员合伙、合作之根本体制一脉相承，章程第五十九条之合作人员条款（含第（柒）项非典型合作者）为在校人员之进入提供最广大之制度接口。

二曰**实质重于形式**。单方声明排除劳动法，不作规避法定监管之借口；若实际履约出现固定考勤、雇佣性管理、按月固定发薪等劳动从属性特征，公司机构应立即纠正——声明与实质双轨校验，防”名为合作、实为雇佣”之悖论。此系对劳动法强制性适用风险之清醒认知与主动防控。

三曰**双重保护**。其一，特殊年龄保护：16 至 18 周岁在校人员严格执行《未成年工特殊保护规定》，时间、事务均有底线；其二，学业保护：不要求履行影响学业之义务、鼓励合理安

排学习与事务时间、出具载明非劳动关系之证明——既纳人才，又不夺其学，人情法理，两得其平。

四曰术语与措施之红线。严禁”实习生”“实习期”“试用期”等雇佣制术语（合规称谓为”合伙考察期人员”），严禁固定考勤、强制性企业培训、科层制汇报、指令性日常分配等措施——术语与措施双线设防，杜绝事实劳动关系之误认。商业保险强制转移机制之设，保费由公司承担，既为风险之商业隔离，亦为平等民事关系之客观佐证，一举两得。

【议】议曰：本决议之程序性附件（《未毕业在校人员准入资格事务治理的若干意见》及解释系列）由司务院会同常务董事于施行后 30 日内制定，解释文件由法律委员会出具并经会签核准——决议、解释、程序附件三层配套，体系完整。本决议与 D19（规范项目志愿者决议）相为衔接：志愿者路径优先适用 D19 决议，冲突处以志愿者决议为准。凡在校人员之准入，依本决议四径择一而行，两不僭越。

D32 上轻简董决字 20260714001 号

【律】决议名称：关于审签核准并备案《关于警告类违约追究措施术语合伙化适配及实操载体替换事宜的阐释函》（CCIC-2026-005 号）的决议。决议日期：2026 年 7 月 14 日。核心内容：审签核准宪章阐释委员会出具之 CCIC-2026-005 号阐释函，将其列于本决议附件一，与本决议具有同等效力；该阐释函将原警告类措施适配为四档梯度（诚勉提醒/《告诫书》《告诫函》/《书面关注问询函》《正式警告决定书》《严重警告决定书》），解释溯及至 2025 年 8 月 13 日零时。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为 CCIC-2026-005 号阐释函之效力来源。依章程第五十八条（伍）项，阐释函经常务董事决议审签核准并备案后，即具章程同等效力。CCIC-2026-005 号阐释函之全文备览已载于章程疏议卷二十，此处仅记本决议之核准意义：常务董事以正式决议确认阐释函之效力，体现”阐释机构出具—决策机构核准”之双重程序。

D33 上轻简董决字第 20260729001 号

【律】决议名称：关于对前员工吕志宇宣告为”不可被接受的人”的决议。决议日期：2026 年 7 月 29 日。核心内容：依 D29 宣告制度，对吕志宇（公司前成员）宣告为”不可被接受的人”。该决议系 D29 制度之首次个案适用，宣告后吕志宇被永久禁止准入公司相关合作体系，公司相应发出信用通报。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为 D29 宣告制度之首次实践。其制度意义在于：宣告制度由规范而个案、由抽象而具体——“不可被接受的人”之宣告，系对已脱离法律关系之前相关人员之终局性信用评价，其后果为永久禁止准入与信用通报。

【议】议曰：本决议所称”前员工”，依 TERM-REVIEW-001 及 CCIC-2026-001 号阐释函，系指公司前成员（曾与公司存在民事合作关系之自然人），其历史雇佣制称谓之使用仅系对照说明。本决议与 S10（GHJY-20260326001 号，批准与吕志宇部分和解方案）之关系：和解系民事纠纷之解决路径，宣告系内部信用之终局评价，两轨并行不悖——民事纠纷之了结，不妨碍内部信用制度之适用。本决议对应之司务院公告（预计【2026】020 号/B22）尚未发布，以司务院后续公布为准。

D34 上轻简董决字第 20260802001 (S001) 号特别决议案

更正注记：本疏议 D34 部分之《中华人民共和国国防动员法》引用，已依上轻简董决字第 20260829001 (S001/Amendment01) 号特别决议（即 D35，自 2026 年 10 月 1 日与 2026 年修订《中华人民共和国国防动员法》同步施行）更正：2010 年版第九条、第四十八条、第六十三条、第六十六条，分别更正为 2026 年修订版第十四条、第五十七条、第七十三条、第七十六条，并统一标注版本。2026 年 10 月 1 日前，2010 年版《国防动员法》仍为有效法律，原决议引用该法之处继续成立、无需变更；自 2026 年 10 月 1 日起，原决议中涉及《国防动员法》之引用，均以更正后表述为准。

【律】决议名称：关于战争状态迹象明显及宣布战争状态情形下，分别对应战争发生于中华人民共和国（本公司注册地国家）与非中华人民共和国（本公司注册地国家）或存在上述情形发生的现实性危险情形下应对处置措施与规则的特别决议。决议编号：上轻简董决字第 20260802001 (S001) 号。决议日期：2026 年 8 月 2 日。生效日期：自常务董事审签核准之日起生效。决议性质：特别决议，系《公司全面灾害应对与政府协调应急响应指南性章程细则》（C10）之补充文件，依其第二十四条，与公司其他治理文件冲突时以本决议为准。结构：六章二十六条，附四个附录（安全第二国评估清单、预防性迁徙方案模板、战争状态迹象明显预警等级评估表、公司应急响应启动流程图）。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为公司战争状态应对之专典，六章二十六条，纲目森然，为公司治理体系之“特别法”（此“特别法”系公司治理文件层面之特别决议，非国家法律意义上之特别法，其效力限于公司治理体系内部）。公司本以跨文化交流、数字化运营、两性平等与全员合伙制为纲领，其治所及，向为和平之域；然天下未尝无事，地缘震荡、兵戈之象，非一国之可御，亦非一公司之可避。章程第十五条第（三十）项早设“紧急情况下对公司特定事务行使特别裁决权和处置权”之制，C10 立全面灾害应对之纲，人类和平促进细则立政治中立与和平促进行动之法，C11 立生命至上之训，C12 立心理防护之规，C7 立健康安全之保——诸制并立，如星布天；然未有统摄诸制、总司战时之全典。本决议之出，正补此阙：举凡战争状态之定义、临战之预备、国内战争之应对、国际战争之应对、共通之条款、附则之效力，经纬毕具，使公司于非常之时，有非常之法可循。

【议】议曰：本决议之制度地位，可从三端观之：其一，自性质言，其为特别决议，依第二十四条，与公司其他治理文件冲突时以本决议为准——特别法优于一般法之公司化；然其与国家法律冲突者，以法律规定为准，惟遵守该规定将致使行为人生命丧失、生命安全受到严重威胁者不在此限（第二十四条（一）项）——此为公司法效之外、国法之上之总原则。其二，自体系言，其为 C10 之补充文件，与 C10、人类和平促进细则、C11、C12、C7 及章程共同构成战争状态应对之制度体系（第二十三条（三）项），非别立门户，乃补缀成章。其三，自渊源言，其“依据文件”广引国家法十一部及章程、细则、协议若干——国家法为外限，章程细则为内据，内外相维，上下有序。本决议可以不公开公示（第二十四条（三）项），司务院无需在公开渠道通过公告发布——此系特别决议之保密安排，疏议从权，仍依例记之，以备有权人员之查阅。

第一章 总则（第一条至第四条）

第一条 决议目的

【律】第一条 为保障本公司全体成员（包括但不限于合伙人、合作者、志愿者及其他通过民事协议与公司建立关系的人员）在战争状态或战争风险下的生命财产安全，维护公司核心治理体系的稳定与连续性，明确公司在战争状态下的权利义务边界，依据《宪制性公司章程》及公司相关治理细则，制定本决议。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：凡法令之设，必先明其旨归；旨归既明，则适用有所准。本条为本决议之立法目的条款，其旨有三：一曰保命——保障全体成员在战争状态或战争风险下之生命财产安全，此为本决议之第一目的，与第二条第（一）项“生命至上原则”首尾呼应；二曰存制——维护公司核心治理体系之稳定与连续性，公司非徒营利之器，乃合伙共治之体，治体不存，则财产虽保而无所归；三曰明界——明确公司在战争状态之权利义务边界，凡战时之行为，皆有规矩可循，不使公司或成员逾矩蹈险。

【议】议曰：本条括注“合伙人、合作者、志愿者及其他通过民事协议与公司建立关系的人员”，此系公司成员体系之完整表述，与 TERM-REVIEW-001 术语一致性审查总规之称谓体系相符：公司成员为总称，合伙人、合作者为其别，志愿者及民事协议关系者亦在保障之列——凡与公司有民事关系者，皆蒙其泽。本条之“依据”二字，明本决议之规范渊源在《宪制性公司章程》及公司相关治理细则，非自外铄，乃自内出。

第二条 核心原则

【律】第二条 （一）生命至上原则：根据《公司禁止以生命为代价的英雄主义章程细则》（C11），遇险时以生命安全为第一优先，不鼓励、不奖励以生命为代价的冒险行为。公司不要求成员实施以生命为代价的行为，不得将此类行为作为合伙权益晋升、贡献值考评的依据。（二）合法合规原则：所有应对措施均须遵守《中华人民共和国宪法》《中华人民共和国国家安全法》《中华人民共和国国防法》《中华人民共和国国防动员法》（2026 年修订）《中华人民共和国突发事件应对法》《中华人民共和国戒严法》等法律规定，以及行为地所在国法律。（三）非战争参与原则：任何情况下，公司及全体成员均不因任何原因参军入伍，不参加任何战争。但国家法律另有强制性规定的，依法处理。（四）业务连续性原则：在保障成员生命安全的前提下，尽最大努力维持公司核心业务的连续性，保护公司资产与知识产权。（五）信息透明原则：依法依规及时向全体成员通报战争状态相关信息，确保信息传递的准确性与时效性。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条为本决议之价值总纲，五原则并列，如五行之相生，缺一不可。一曰生命至上，承 C11 之训，立“生命先于一切”之序——不鼓励、不奖励以生命为代价之冒险，更不得以冒险行为为合伙权益晋升、贡献值（CV）考评之依据，此系将生命价值置于组织激励之上，为公司人道主义之根本立场；二曰合法合规，明公司应对措施之底线——国家法十一部为纲，行为地法律为目，公司之应对，先问合法，后论便捷；三曰非战争参与，立公司之独特立场——“任何情况下”“不因任何原因”八字，斩钉截铁，然“国家法律另有强制性规定的，依法处理”一语，又留法定之口，与第十一条第（二）项相照；四曰业务连续

性，保公司经济之使命——在保命前提下尽最大努力维持核心业务，保护资产与知识产权；五曰信息透明，通公司上下之情——依法依规、及时准确，使成员知所趋避。

【议】议曰：五原则之次序，深有义焉：生命先于财产（一先于四），合法先于效率（二先于四），不战先于经营（三先于四），透明贯乎始终（五殿其后）。尤须注意第（三）项”非战争参与原则”与第（二）项”合法合规原则”之关系：非战争参与系公司及成员之自愿立场，然国家法律有强制性规定者（如国防法第五十三条之服兵役义务），依第（二）项之合法合规原则依法处理——两原则非相抵牾，乃相补充：自愿者不滥，法定者不避。此与章程第九条之三附注 B 及 C10 之”政府协调”精神一脉相承。

第三条 战争状态的定义

【律】第三条 本决议所称”战争状态”，包括以下情形：（一）主权国家依据本国法律或国际法，正式宣布进入战争、武装冲突、全国性军事动员或实际军事管制状态；（二）国家发布战争动员令或宣战公告；（三）联合国安理会或国际法院认定存在武装冲突；（四）有关国家被普遍国际舆论视为实际参战国；（五）全国人民代表大会常务委员会决定宣布战争状态，国家主席根据决定发布动员令（依据《中华人民共和国国防法》第十二条、第十三条）。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：定义条款为全决议之基石。本条之”战争状态”，不取单一标准，而列五情形，自明示至于推定、自内国至于国际、自实体至于程序，层层相扣，务使战时之认定了无遗漏。其一，主权国家正式宣布——宣布战争、武装冲突、全国性军事动员、实际军事管制，四者并列，凡宣布其一即是；其二，国家发布战争动员令或宣战公告——宣战公告为国际法上之正式行为，动员令为内国法上之备战行为；其三，联合国安理会或国际法院认定存在武装冲突——国际组织之认定，为公司识别战争之权威依据；其四，被普遍国际舆论视为实际参战国——事实状态之推定，以”普遍”为度，防个别舆论之误断；其五，全国人大常委会决定宣布战争状态、国家主席发布动员令——此系《中华人民共和国国防法》第十二条、第十三条之法定程序，为公司注册地国之国内程序。

【议】议曰：五情形之逻辑，可析为三组：第一、二、五项为”法定宣布”组，以国家正式行为为准；第三项为”国际认定”组，以国际组织权威判断为准；第四项为”事实推定”组，以普遍国际舆论为准。三组并立，则战争状态之认定，不因某国未宣布而失察（第四项补之），不因国际组织未认定而误判（第二项补之）。凡五情形具其一，即属本决议所称”战争状态”，公司即当按第三章、第四章之规则应对。

第四条 战争状态迹象明显但未宣布战争状态

【律】第四条 本决议所称”战争状态迹象明显但未宣布战争状态”，指满足以下任一条件，但国家尚未正式宣布进入战争状态或发布动员令：（一）国籍国或常住国与它国军事对峙显著升级、边境冲突频发；（二）主要大国或联合国发出战争风险警示；（三）全球主流媒体广泛报道某地区战争可能性显著升高；（四）国家发布战争动员预备令或进入战备状态；（五）多国使馆开始撤离本国侨民；（六）国务院、中央军事委员会依据《中华人民共和国国防动员法》（2026 年修订）第十四条，因国家主权、统一、领土完整、安全和发展利益遭受直接威胁而采取必要的国防动员措施；（七）《中华人民共和国突发事件应对法》

第六十九条所列情形，即发生特别重大突发事件，对人民生命财产安全、国家安全、公共安全、环境安全或者社会秩序构成重大威胁，采取常规应急处置措施不能消除或有效控制，需要进入紧急状态的情形。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条立”临战”之界——战争状态迹象明显而国家尚未正式宣布，此阶段介于平常与战时之间，最易误判：过之则草木皆兵，不及则噬脐莫及。本条列七条件，自军事对峙（第一项）、大国警示（第二项）、媒体舆情（第三项）、国家备战（第四项）、使领馆撤离（第五项），至于法定措施（第六项《国防动员法》（2026年修订）第十四条之国防动员措施、第七项《突发事件应对法》第六十九条之紧急状态情形），由外而内、自形迹至法定，务使临战之兆皆入彀中。此七条件，即第二章预备措施之触发前提——临战不备，战时必乱；临战备之，战时从容。

【问】问曰：第三条”战争状态”与第四条”战争状态迹象明显但未宣布战争状态”，其别安在？【答】答曰：其别在”宣布”二字。第三条系国家已正式宣布进入战争状态或发布动员令，为已定之战时；第四条系迹象已明而国家尚未宣布，为未定之临战。战时依第三章、第四章应对，临战依第二章预备——层级递进，应势而变。又第四条各条件与国家是否宣布无关，纵国家未宣布，但凡七条件具其一，公司即应启动预备措施，此防患于未然之义。

第二章 战争状态迹象明显但未宣布战争状态时的预备措施（第五条至第八条）

第五条 风险监测与预警评估

【律】第五条 （一）常务董事或其授权人员应持续监测以下风险信号，每月至少进行一次地缘政治风险评估：1.国籍国或常住国与它国军事对峙升级；2.主要大国或联合国发出战争风险警示；3.全球主流媒体广泛报道某地区战争可能性；4.国家发布战争动员预备令或进入战备状态；5.多国使馆开始撤离本国侨民。（二）当战争风险等级达到”高”时，常务董事应立即启动以下预备措施：1.启动目的地国家备案审查；2.检查所有成员出入境证件有效期；3.确认紧急资金通道畅通；4.评估公司核心资产与知识产权的可迁移性；5.启动《公司全面灾害应对与政府协调应急响应指南性章程细则》（C10）规定的应急响应流程。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条为临战预备之第一着——监测。凡战争之来，非无朕兆：军事之对峙、大国之警示、媒体之报道、国家之备战、使馆之撤离，皆战争之先声。常务董事或其授权人员持续监测此五信号，每月至少一次地缘政治风险评估，使公司常有耳目，不瞽不聋。及风险等级至”高”，常务董事立即启动五预备措施：目的地备案审查为”择地”之备，证件检查为”行旅”之备，资金通道为”资用”之备，资产可迁移性评估为”重器”之备，启动C10应急响应流程为”总纲”之备——五备并举，临战之需，略无遗漏。

【议】议曰：本条五项监测信号与第四条七条件相为表里：第四条定”临战”之认定标准，本条定”监测”之日常动作；第四条为静态之判，本条为动态之察。风险等级”高”之判定，依附录3《战争状态迹象明显预警等级评估表》之评分而行——四级预警（Ⅰ级红色、Ⅱ级橙色、Ⅲ级黄色、Ⅳ级蓝色）依军事、政治外交、社会经济、媒体情报四维度加权计

分，其中Ⅱ级（橙色，战争可能性极高）即”战争状态迹象明显”之对应等级。常务董事为监测与预备之责任主体，其授权人员受其委任而行事，权责清晰。

第六条 预防性迁徙与身份备份准备

【律】第六条 （一）常务董事应评估公司核心成员（包括但不限于常务董事、司务院负责人、法律委员会成员）的预防性迁徙可行性，制定个性化迁徙方案。（二）预防性迁徙方案应按照以下优先级确定目的地：1.首选：已有长期居留权、永久居民身份或免签入境且允许长期居留的中立国；2.次选：已办理工作签证、商务居留或投资居留，且入境手续简化的非参战国；3.备选：对中国公民免签或落地签，且可现场办理短期居留延期手续的国家。

（三）上述目的地国家应同时满足以下条件：1.在当前国际冲突中明确保持中立或非交战立场；2.与国籍国无常设引渡或强制军事合作协议；3.政治经济环境相对稳定，具备长期居留及营商法律基础。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条为临战预备之第二着——迁徙。迁徙非逃难之谓，乃未乱而先谋身之谓。核心成员（常务董事、司务院负责人、法律委员会成员）为公司治理之枢轴，枢轴不存，治体难续，故其预防性迁徙可行性之评估与个性化方案之制定，为重中之重。目的地之择，立三优先级：首选者，已有长期居留权、永久居民身份或免签入境且允许长期居留之中立国——身份之备已具，入境之碍已无；次选者，已办工作签证、商务居留或投资居留且入境手续简化之非参战国——签证之基已立，迁移之途较易；备选者，对中国公民免签或落地签且可现场办理短期居留延期之国——虽无长久之图，亦有容身之所。三选之外，更立三条件：中立或非交战、无常设引渡或强制军事合作、政治经济稳定且具长期居留及营商法律基础——三者兼备，方为善地。

【议】议曰：本条”与国籍国无常设引渡或强制军事合作协议”之条件，深得避险之要：引渡之约存，则国籍国之追索可及；强制军事合作之约存，则中立国之名实难副。目的地之审，宜以附录1《安全第二国评估清单》为准——中立性（权重40%）、安全性与稳定性（权重30%）、入境与居留便利性（权重20%）、经济与生活适应性（权重10%）四维度加权评估，85分以上为A级（核心安全国，优先推荐），70至84分为B级（次选安全国，可作备选），50至69分为C级（过渡国，仅适短期），50分以下为D级（不推荐）——评分之法，使”中立国”之择不凭印象、不凭传闻，而以数据为准。

第七条 公司资产与业务保护预备措施

【律】第七条 （一）对公司核心知识产权、商业秘密、技术资料等进行异地备份或转移至安全区域。（二）评估公司资金安全，必要时将部分资金转移至安全区域，确保资金链不因战争状态而断裂。（三）梳理与外部合作方的合同关系，评估战争状态或战争风险对合同履行的影响，提前进行合同调整或终止安排。（四）根据《公司全面灾害应对与政府协调应急响应指南性章程细则》（C10），定期进行风险评估审查与更新。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条为临战预备之第三着——护产。公司之产，有形者资金，无形者知识产权、商业秘密、技术资料；有形之产可转移，无形之产须备份。异地备份或转移至安全区域，使核心智产不因战火而湮灭；资金之评估与转移，使资金链不因战争而断裂；合同之梳

理与调整，使既有之法律关系不因战争而陷于僵局。四项措施，一备无形之产，二备有形之资，三备契约之履，四备评估之新——备而无患，用而有据。

【议】议曰：本条与第五条之”评估公司核心资产与知识产权的可迁移性”相为先后：第五条先问”可迁移否”，本条施行”迁移之实”；第五条为察，本条为行。第（四）项”定期进行风险评估审查与更新”，承 C10 之机制，使预备措施不为曝十寒之举，而为常备不懈之规。

第八条 信息沟通与预警通报

【律】第八条 （一）常务董事或其授权人员应向全体成员通报当前战争风险的评估结果，提供基本避险指引。（二）公司应建立专门的信息沟通渠道，确保成员能够及时获取信息并提出需求。（三）公司应关注成员的心理健康，依据《公司禁止各类原因自杀行为章程细则》（C12），提供心理支持与危机干预。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条为临战预备之第四着——通情。战争之危，危在兵燹，亦危在人心：信息不明则疑，疑则惧，惧则乱。故常务董事或其授权人员应向全体成员通报风险评估结果，提供基本避险指引——使成员知危之所在、避之所由；公司应建立专门信息沟通渠道——使成员能及时获信息、能提出己需求，上下之情，无壅无隔；公司应关注成员心理健康，依 C12 提供心理支持与危机干预——兵未至而心先安，此治心之备也。

【议】议曰：本条”信息透明原则”（第二条（五）项）之具体化：通报评估结果、建立专门渠道，即”依法依规及时向全体成员通报”之施行。心理健康之关注，与 C12《公司禁止各类原因自杀行为章程细则》相衔，C12 本系日常之规，至此战时亦不失其用——危难之时，人心最易摧折，心理支持与危机干预之机制，当预为之备。

第三章 宣布战争状态后，且战争发生于中华人民共和国（本公司注册地国家）时的应对处置（第九条至第十三条）

第九条 基本立场与法律义务

【律】第九条 （一）当中华人民共和国宣布进入战争状态、发布动员令或实施戒严时，本公司作为注册于中华人民共和国境内的企业，须严格遵守《中华人民共和国国家安全法》《中华人民共和国国防法》《中华人民共和国国防动员法》（2026 年修订）《中华人民共和国戒严法》《中华人民共和国突发事件应对法》等法律规定。（二）根据《中华人民共和国国防法》第五十条，一切国家机关和武装力量、各政党和各人民团体、企业事业组织、社会组织、其他组织和公民，都必须依照法律规定完成国防动员准备工作；在国家发布动员令后，必须完成规定的国防动员任务。（三）根据《中华人民共和国国防动员法》（2026 年修订）第五十七条，国家决定实施国防动员后，县级以上人民政府根据国防动员实施的需要，可以动员符合规定条件的组织和公民担负国防勤务，包括支援保障军队作战、承担预防与救助战争灾害以及协助维护社会秩序的任务。（四）根据《中华人民共和国戒严法》第六条，戒严地区内的一切组织和个人，必须严格遵守戒严令和实施戒严令的规定，积极协助人民政府恢复正常社会秩序。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：战争发生于注册地国家，公司首当其冲，故第三章为全决议之重。本条先立基本立场：公司为中华人民共和国境内注册之企业，中国法律宣布战争状态、发布动员令或实施戒严，公司须严格遵守国安法、国防法、国防动员法、戒严法、突发事件应对法等规定——此系”合法合规原则”（第二条第（二）项）于国内战争情形之具体化，亦系公司作为境内企业之国法义务。其下三项，皆引国法为据：国防法第五十条之国防动员准备与任务，国防动员法（2026年修订）第五十七条之国防勤务（支援保障军队作战、预防救助战争灾害、协助维护社会秩序），戒严法第六条之戒严令遵守与协助恢复社会秩序——法有明文，义无可避。

【议】议曰：本条之要，在”须严格遵守”“必须完成”“可以动员”“必须严格遵守”四组措辞之辨：国防法第五十条之”必须”，系强制性义务；国防动员法（2026年修订）第五十七条之”可以动员”，系政府之权限——然既经动员，公司组织及成员即当依法担负国防勤务；戒严法第六条之”必须严格遵守”，系戒严区内一切组织个人之普遍义务。公司于此，不惟自身守之，更当组织成员共守之——守法即护身，守法即存续。

第十条 公司层面的应对措施

【律】第十条 （一）立即启动最高级别应急响应：依据《公司全面灾害应对与政府协调应急响应指南性章程细则》（C10），常务董事立即行使特别裁决权和处置权，启动公司Ⅰ级（特别重大）应急响应。（二）政府协调与合规：主动与地方人民政府及有关部门建立联系，依法配合国防动员工作，按要求提供必要的协助和支持。依据《公司全面灾害应对与政府协调应急响应指南性章程细则》，与政府保持协调，确保信息畅通。（三）业务调整：根据政府要求，对公司业务进行必要调整：1.若实施戒严，依据《中华人民共和国戒严法》第十三条至第二十条，戒严实施机关可决定采取禁止或限制集会游行、新闻管制、通讯管制、交通管制、宵禁、特别物品管理、临时征用等多项措施。公司应严格遵守上述措施，依法调整业务安排。2.若实施国防动员，依据《中华人民共和国国防动员法》（2026年修订）第七十三条，国务院、中央军事委员会可决定采取对金融、交通运输、邮政、电信、新闻出版、广播影视、信息网络、能源水源供应、医药卫生、食品和粮食供应、商业贸易等行业实行管制，以及对人员活动的区域、时间、方式等进行限制等特别措施。公司应依法配合。

（四）资产保护与征用配合：依法保护公司资产，配合政府依法征收、征用。根据《中华人民共和国国防法》第五十一条，国家根据国防动员需要，可以依法征收、征用组织和个人的设备设施、交通工具、场所和其他财产。县级以上人民政府对被征收、征用者所造成的直接经济损失，按照国家有关规定给予公平、合理的补偿。根据《中华人民共和国戒严法》第十七条，临时征用物在使用完毕或戒严解除后应当及时归还，因征用造成损坏的，由县级以上人民政府按照国家有关规定给予相应补偿。（五）信息报告：依法依规向政府有关部门报告公司运营状况、人员情况、资产状况等，不得迟报、谎报、瞒报、漏报。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条为公司层面应对之总纲，五项措施，自内而外、自急而缓，次第分明。其一，启动Ⅰ级（特别重大）应急响应——此为公司应急响应之最高级别，常务董事依C10立即行使特别裁决权和处置权（章程第十五条第（三十）项之授权），应变之速，刻不容缓；其二，政府协调与合规——主动与地方人民政府及政府相关机构建立联系，依法配合国防动员工作，此系”与政府协调”之机制（C10之要义），公司之应急，非闭门自守，乃开

门协同；其三，业务调整——戒严措施（戒严法第十三条至第二十条：禁止或限制集会游行、新闻管制、通讯管制、交通管制、宵禁、特别物品管理、临时征用等）与国防动员特别措施（国防动员法（2026年修订）第七十三条：对金融、交通运输、邮政、电信、新闻出版、广播影视、信息网络、能源水源供应、医药卫生、食品和粮食供应、商业贸易等行业实行管制，及对人员活动之区域、时间、方式限制），公司均应严格遵守、依法配合；其四，资产保护与征用配合——依法保护公司资产，同时配合政府依法征收、征用，国防法第五十一条之公平合理补偿、戒严法第十七条之及时归还与损坏补偿，皆为法定之保障——配合征用非损己，依法求偿亦非抗命；其五，信息报告——向政府报告运营、人员、资产状况，不得迟报、谎报、瞒报、漏报——“四不”之禁，明报告之严肃。

【议】议曰：本条与 C10 之关系至为密切：C10 为公司全面灾害应对（含战争）之总纲，本条为其于“战争发生于注册地国家”情形之具体展开。I 级（特别重大）应急响应之启动，依附录 4《公司应急响应启动流程图》：风险监测与预警评估（第一阶段）应急响应启动（第二阶段，常务董事行使特别裁决权）持续监测与动态调整（第三阶段），三个决策节点（是否达到启动条件、战争发生地判断、是否解除应急响应）之时限分别为评估后 1 小时内、获知信息后 30 分钟内、条件满足后 24 小时内——时限之设，防犹豫之失。第（三）项“根据政府要求，对公司业务进行必要调整”，其“必要”二字，明业务调整之限——非政府要求者，不轻动；政府要求者，不推诿。

第十一条 成员个人层面的应对措施

【律】第十一条 （一）依法履行国防义务：根据《中华人民共和国国防法》第五十三条，依照法律服兵役和参加民兵组织是中华人民共和国公民的光荣义务。公司全体成员应依法履行相关义务。（二）非战争参与原则的适用：公司坚持非战争参与原则，任何情况下不因任何原因参军入伍，不参加任何战争。但当国家法律强制要求依法履行兵役义务时，应依法处理。（三）临时征用配合：根据《中华人民共和国戒严法》第十七条，在戒严地区，县级以上人民政府可以临时征用国家机关、企业事业组织、社会团体以及公民个人的房屋、场所、设施、运输工具、工程机械等。公司成员应依法配合，同时注意征用须开具征用单据。

（四）基本生活保障：根据《中华人民共和国戒严法》第十九条，戒严实施机关可以对基本生活必需品的生产、运输、供应、价格采取特别管理措施，以保障戒严地区内的人民基本生活必需品的供应。公司应配合政府保障成员基本生活需求。（五）生命安全优先：公司不鼓励以生命为代价的英雄主义行为。成员应以生命安全为第一优先，在合法合规的前提下采取避险措施。（六）依法参与应急：根据《中华人民共和国突发事件应对法》第五十七条，突发事件发生地的公民应当服从人民政府、居民委员会、村民委员会或者所属单位的指挥和安排，配合人民政府采取的应急处置措施，积极参加应急救援工作，协助维护社会秩序。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：公司之应对，赖公司层面之措施（第十条），亦赖成员个人之行动（本条）。本条六项，可分三组：其一，义务之履行（第一、三、六项）——国防法第五十三条之服兵役与参加民兵组织之光荣义务，戒严法第十七条之临时征用配合（注意征用须开具征用单据——单据者，凭证也，既防征用之滥，亦备补偿之据），突发事件应对法第五十七条之服从指挥、参加应急救援、协助维护社会秩序；其二，立场之坚持（第二、五项）——非战争参与原则之重申，与生命至上原则之落实，“任何情况下不因任何原因参军入伍，不参

加任何战争”（第二项）与”以生命安全为第一优先，在合法合规的前提下采取避险措施”（第五项）；其三，保障之配合（第四项）——戒严法第十九条之基本生活必需品特别管理，公司配合政府保障成员基本生活需求。

【议】议曰：本条第（二）项与第（一）项，看似相反而实相成：第（一）项言”依法履行国防义务”，第（二）项言”非战争参与原则”，其衔接处在”国家法律强制要求依法履行兵役义务时，应依法处理”——服兵役为宪法性义务，公司不鼓励、不组织参战，然公民依法服兵役，公司不得阻挠，且当依法配合。第（五）项”在合法合规的前提下采取避险措施”，与第二条第（一）项”生命至上原则”、C11之”遇险时以生命安全为第一优先”一脉相承——避险非怯懦，守法方为智。

第十二条 特别劳动雇佣人员的处理

【律】第十二条 （一）对于公司依据《宪制性公司章程》第五十条之十建立的”特别劳动雇佣人员”，应依照《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国国防动员法》

（2026年修订）等法律规定处理。（二）根据《中国人民解放军文职人员条例》第六十四条，国家发布动员令或者宣布进入战争状态时，文职人员不得辞职或者单方面解除聘用合同。（三）公司应依法保障特别劳动雇佣人员的工作条件和合法权益，不得在战争状态下降低其待遇。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：公司成员以合伙、合作为本，然依章程第五十条之十，另有”特别劳动雇佣人员”之别——此系《特别劳动雇佣大典》体系之专属类别，为公司合伙制主体之外之法定例外，两制并立而严格隔离。战争状态之下，特劳人员之处理，尤须谨慎：其一，法律适用——依《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国国防动员法》（2026年修订）等法律规定处理，特劳人员之关系以劳动法律为准，此与合伙人、合作者之民事关系迥异，不可混同；其二，稳定性之维护——引《中国人民解放军文职人员条例》第六十四条：国家发布动员令或宣布进入战争状态时，文职人员不得辞职或单方面解除聘用合同——法定之锁，战时不得擅开；其三，待遇之保障——依法保障工作条件和合法权益，不得在战争状态下降低待遇——战时愈艰，愈不可乘人之危。

【议】议曰：本条之术语使用，依 TERM-REVIEW-001 第六章特别声明及《特别劳动雇佣大典》体系专属文件豁免条款：凡”特别劳动雇佣人员””劳动合同””聘用合同””工作条件”等语，仅限指特劳人员之专属语境，不得移用于公司合伙人、合作者——此系制度之隔离，亦系术语之隔离。文职人员条例第六十四条之引用，系国家法律之明文（豁免之情形），公司特劳人员中若有符合文职人员身份者，自当依法办理。

第十三条 战争状态解除后的恢复

【律】第十三条 （一）根据《中华人民共和国戒严法》第十二条，实行戒严的紧急状态消除后，应当及时解除戒严。解除戒严的程序与决定戒严的程序相同。（二）根据《中华人民共和国国防动员法》（2026年修订）第七十六条，采取特别措施不再必要时，应当及时终止。（三）根据《中华人民共和国国家安全法》第六十八条，国家安全威胁和危害得到控制或者消除后，应当及时解除管控处置措施，做好善后工作。（四）战争状态或戒严解除后，常务董事应立即启动业务恢复与重建工作，依据《公司全面灾害应对与政府协调应急响应指

南性章程细则》制定恢复重建计划，评估公司财产损失，依法申请政府补偿或保险理赔。
(条文以作准文本为准)

【疏】疏议曰：凡战事有始必有终，战争之应对，不徒在战时，尤在战后。本条前三项，皆引国法”及时”之制：戒严法第十二条之及时解除戒严（解除程序与决定程序相同），国防动员法（2026年修订）第七十六条之特别措施不再必要时及时终止，国家安全法第六十八条之威胁消除后及时解除管控处置措施并做好善后——国法皆以”及时”为要，防战事之拖沓、权力之滥用。第四项为公司之恢复——常务董事应立即启动业务恢复与重建，依C10制定恢复重建计划，评估财产损失，依法申请政府补偿或保险理赔——战时之备（第二章、第三章）与战后之复（本条），首尾相衔，成一完整循环。

【议】议曰：本条与附录4流程图之决策节点③（是否解除应急响应）相衔接：战争状态解除、风险等级降至Ⅳ级（蓝色）以下、国家安全威胁和危害得到控制或消除——三条件满足后24小时内，常务董事应作出解除应急响应之决定，进入恢复阶段。恢复与重建，非恢复原状而已，当总结经验、更新预案，使公司经一战而愈强。

第四章 宣布战争状态后，且战争发生于非中华人民共和国（非本公司注册地国家）时的应对处置（第十四条至第十七条）

第十四条 基本立场

【律】第十四条 （一）当战争发生于非中华人民共和国国家时，公司作为注册于中华人民共和国境内的企业，在遵守中华人民共和国法律的前提下，依据国际法及行为地法律，采取相应应对措施。（二）公司遵循《公司人类和平促进事务章程细则》第十条确立的政治中立原则，不承接任何国家军事相关人员的服务，活动中禁止出现特定国家污名化言论，聚焦结构性矛盾批判。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：战争发生于境外，公司之应对，与国内战争情形迥异：无国法之动员义务于先，而有行为地法律之遵从于后。故本条立两立场：其一，法律立场——注册于中国境内之企业，先守中国法律，再依国际法及行为地法律采取应对，三法相维，先内后外；其二，政治立场——依人类和平促进细则第十条之政治中立原则，不承接任何国家军事相关人员的服 务，活动中禁止特定国家污名化言论，聚焦结构性矛盾批判——中立者，不偏不倚，不助兵祸；批判者，止于结构性矛盾，不及于特定国家之污名。

【议】议曰：政治中立原则之渊源，在《公司人类和平促进事务章程细则》第十条；本决议第十四条第（二）项重申之，并于第十五条、第十七条展开其用（暂停交战业务、发起和平对话等）。公司以跨文化交流为本业，中立立场为跨文化之基石：不承接军事相关人员之服务，则公司之业不染兵戈之利；不污名化特定国家，则公司之言不失公道之准。

第十五条 公司层面的应对措施

【律】第十五条 （一）业务风险评估：立即评估战争对公司业务的影响，包括但不限于：1.与交战国的业务往来是否受到影响；2.在交战国的资产是否安全；3.供应链是否可能中断。（二）业务调整：1.暂停与交战国的所有业务往来；2.暂停在交战国的服务，依据《公司人类和平促进事务章程细则》第十一条，启动应急预案，利用合作渠道协助受困人员撤

离；3.对涉战乱地区业务，增加国际红十字会安全认证环节。（三）资产保护：1.评估在交战国的资产安全，必要时进行资产转移或处置；2.依据《中华人民共和国国家安全法》第三十三条，国家依法采取必要措施，保护海外中国公民、组织和机构的安全和正当权益。

（四）信息通报：向公司全体成员通报战争情况，提示相关风险，提供避险指引。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条为公司层面于国际战争情形之应对，四项措施，察、断、护、通四字尽之。察者，业务风险评估——交战业务之影响、交战国资产之安全、供应链之中断与否，三问而风险自明；断者，业务调整——暂停与交战国所有业务往来、暂停在交战国的服务并依人类和平促进细则第十一条启动应急预案（利用合作渠道协助受困人员撤离）、对涉战乱地区业务增加国际红十字会安全认证环节——战地之业，当断则断，不恋不急；护者，资产保护——评估、转移或处置，并依国家安全法第三十三条享国家海外保护之泽；通者，信息通报——向全体成员通报战争情况、提示风险、提供避险指引，与第八条、第十九条之信息沟通机制相续。

【议】议曰：第（二）项第2目”暂停在交战国的服务，依据《公司人类和平促进事务章程细则》第十一条，启动应急预案，利用合作渠道协助受困人员撤离”——此系人类和平促进细则第十一条”服务区域突发武装冲突时的应急预案（暂停服务、协助撤离、发起和平对话等）“之战时适用，第四章与人类和平促进细则之关联，于此最著。国际红十字会安全认证环节之增加，系涉战乱地区业务之风险缓释措施——以国际人道组织之标准，筛业务之险。

第十六条 成员个人层面的应对措施

【律】第十六条 （一）预防性迁徙：当战争发生于非中华人民共和国国家时，公司成员（包括中国公民及外国公民）应根据本决议第六条规定的预防性迁徙方案，启动撤离程序：1.若成员位于战区或战区附近，应立即撤离至安全区域；2.若成员所在国为参战国，应评估是否需要撤离至安全第二国；3.优先选择已有长期居留权、永久居民身份或免签入境的中立国。（二）出入境管理：1.中国公民应确保护照、签证等出入境证件有效；2.根据情况申请安全第二国的签证或居留许可；3.关注中国驻外使领馆发布的安全提醒和撤离通知，积极配合中国驻外使领馆的领事保护和撤离行动。（三）生命安全优先：公司不鼓励以生命为代价的英雄主义行为。成员应以生命安全为第一优先，在合法合规的前提下采取避险措施。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条为成员个人于国际战争情形之应对，三组措施，行、证、命三字尽之。行者，预防性迁徙之启动——本决议第六条之预防性迁徙方案，于平时为”备”，于战时为”行”：位于战区或附近者立即撤离至安全区域，所在国为参战国者评估是否撤离至安全第二国，目的地优先择已有长期居留权、永久居民身份或免签入境之中立国——条分缕析，次第分明；证者，出入境管理——中国公民确保护照、签证等证件有效，视情申请安全第二国之签证或居留许可，关注使领馆安全提醒与撤离通知、积极配合领事保护与撤离行动——证件在手，行止自如；命者，生命安全优先——重申 C11 之训，不鼓励以生命为代价之英雄主义，合法合规前提下避险为先。

【议】议曰：本条与第六条之关系为”备”与”行”：第六条制定个性化迁徙方案（备），本条启动撤离程序（行）；方案之目的地优先级（首选、次选、备选），即撤离之优先序。

公司成员含中国公民及外国公民——战争不择国籍，公司之护亦不择国籍，凡成员一体保护。使领馆之领事保护与撤离行动，为国家对海外公民之保护（国家安全法第三十三条），公司成员当积极配合——公司之协助，与国家之保护，内外相济。

第十七条 和平促进行动

【律】第十七条 依据《公司人类和平促进事务章程细则》第十一条、第十二条，当战争发生时，公司可：（一）发起”和平紧急对话会”，凝聚解决方案；（二）利用和平基金（来源：项目收益提取+合伙人自愿注资+社会捐赠），为冲突地区学者交流、和平主题内容创作、危机救助提供资助；（三）为受困人员提供必要的帮助和支持。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：公司之于战争，不惟避之、护之，尤当促和——避战者守身，促和者行道。本条三措，承人类和平促进细则第十一条、第十二条之制：其一，发起”和平紧急对话会”——以对话代对抗，凝聚解决方案，此系公司跨文化交流本业于战时之最高运用；其二，利用和平基金资助——基金来源有三：项目收益提取、合伙人自愿注资、社会捐赠，用之于冲突地区学者交流、和平主题内容创作、危机救助——以资养和，以文载道；其三，为受困人员提供必要帮助和支持——人道之援，不分敌我。

【议】议曰：本条为第四章之殿——公司于国际战争情形，自评估、调整、保护、迁徙（第十四至十六条）至于促和（本条），由守而进，由避而化。和平基金之来源”项目收益提取+合伙人自愿注资+社会捐赠”，三源并立，既有经常之基（项目收益提取），亦有临时之助（自愿注资、社会捐赠）——基金之设，非虚名而已。本决议之”非战争参与原则”（第二条（三）项）与”和平促进行动”（本条），一守一攻，相为表里：不参战，故无兵祸之染；促和平，故有人道之功。

第五章 共通条款（适用于两类情形）（第十八条至第二十二条）

第十八条 常务董事的特别裁决权

【律】第十八条 （一）根据《宪制性公司章程》第十五条第（三十）项，常务董事在战争状态下，对公司特定事务行使特别裁决权和处置权，并在适当时候及时向股东会报告。

（二）常务董事在行使特别裁决权时，应遵循以下原则：1.以保障成员生命安全和公司核心资产安全为首要目标；2.在法律允许的范围内，最大程度维护公司的治理体系完整性；3.决策过程应有书面记录，以备后续审查。（三）根据《宪制性公司章程》第十六条，常务董事对所议事项作出的决定，签署书面董事决议的方为有效。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条为共通条款之纲——常务董事之特别裁决权，乃本决议运用之枢纽。其权源在章程第十五条第（三十）项：“包括但不限于发生战争、发生特大自然灾害等紧急情况下，对公司特定事务行使特别裁决权和处置权，并在适当时候及时向股东会报告”——战争，正章程预设之紧急情形之首。行权之际，循三原则：一曰首要目标（成员生命安全与公司核心资产安全），二曰最大限度（法律允许范围内维护治理体系完整性），三曰书面记录（以备后续审查）。而章程第十六条之书面决议主义——常务董事对所议事项作出之决定，签署书面董事决议的方为有效——为行权之形式要件，权虽特别，式不可废。

【议】议曰：特别裁决权之“特别”，在权限之集中与程序之从权，然非无制：其一，报告义务——“在适当时候及时向股东会报告”，权行之后，报闻于上；其二，书面记录——决策过程有书面记录，以备后续审查；其三，书面决议——签署书面董事决议方为有效（章程第十六条）。三制并行，则特别之权不流于专断。本决议第十八条与第十条第（一）项相衔：启动Ⅰ级应急响应即系特别裁决权之行使，其书面记录与书面决议之要求，贯乎全程。

第十九条 信息沟通与成员支持

【律】第十九条 （一）常务董事或其授权人员应定期向全体成员通报战争状态信息及公司应对措施。（二）公司应建立专门的信息沟通渠道，确保成员能够及时获取信息并提出需求。（三）公司应关注成员的心理健康，依据《公司禁止各类原因自杀行为章程细则》（C12），提供心理支持与危机干预，建立心理支持、危机干预机制。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条与第八条相为表里：第八条系临战预备之信息沟通，本条系战争状态之信息沟通——由预备而战时，通报由“当前战争风险之评估结果”进而为“战争状态信息及公司应对措施”，范围益广、频度益密。三项措施，一曰定期通报（战争状态信息及公司应对措施），二曰专门渠道（成员及时获取信息并提出需求），三曰心理健康（依 C12 提供心理支持与危机干预，建立机制）——通情、达意、安神，三者兼备，战时之人心乃定。

【议】议曰：本条为“信息透明原则”（第二条（五）项）于战时之施行，亦为第三章、第四章两情形之共通条款——无论战争发生于国内或国外，信息沟通与成员支持，皆不可缺。第（三）项“建立心理支持、危机干预机制”较第八条第（三）项“提供心理支持与危机干预”更进一步——由临时之提供，进而为常设之机制，战时人心之防，当预为之筑。

第二十条 合同履行与违约责任

【律】第二十条 （一）战争状态属于不可抗力情形。因战争导致合同无法履行，受影响方应及时通知对方，可免除相应违约责任，双方协商合同中止、延期或终止事宜。（二）公司应梳理与外部合作方、客户的合同关系，依据不可抗力条款处理合同履行问题。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条为战时契约法之要则。战争状态属于不可抗力情形——《中华人民共和国民法典》第一百八十条：不可抗力，指不能预见、不能避免且不能克服的客观情况；战争，正其典型。因战争致合同无法履行，受影响方及时通知对方（通知义务），可免除相应违约责任（免责效果），双方协商合同中止、延期或终止（善后路径）——三端相续，法理井然。公司应梳理与外部合作方、客户之合同关系，依不可抗力条款处理履行问题——战时契约之处理，不徒赖本决议，尤赖合同自身之不可抗力条款。

【议】议曰：本条与第七条之关系：第七条于临战之际“提前进行合同调整或终止安排”（备），本条于战争状态“依不可抗力条款处理合同履行问题”（行）。“及时通知”为免责之前提——通知迟延，免责不保；协商中止、延期、终止为免责之后续——以协商代对抗，合同关系不因战事而遽断。公司之合同梳理，宜于平时预置不可抗力条款，战时方有可依之据。

第二十一条 公司治理的延续

【律】第二十一条 （一）在战争状态下，公司治理体系应尽可能维持正常运转。（二）若因战争导致部分成员无法正常参与公司事务，依据《宪制性公司章程》第九条之三附注 B（紧急情形之会议召集），可采取电子通信方式召开会议。（三）根据《公司治理结构与股东权利安排的宪制性股东协议》第 2.3 条，因战争等紧急情形无法满足提前通知期限要求的，若满足以下条件，可认定为“召集完成”：1.已通过微信、短信等即时通讯方式通知全体股东，且获得持有 50%以上表决权的股东即时确认参会；2.会议议题仅限于维持公司存续所必需的紧急事项，不涉及修改章程、股权变更等重大事项；3.紧急召集事由及表决情况已在会议记录中载明，并于会后 3 个工作日内补充全体股东的书面确认。（四）根据《宪制性公司章程》第二十七条之二，情况特殊或紧急，确实不便召开临时股东会的，或非立即就相关事项召开相关会议而做出决定可能使公司遭受重大损失的，可以由公司司务院会议主席（常务董事或经授权后的公司总裁）决定立即召开公司司务院临时会议讨论决定，并通过书面决议，并于事后报股东会追认并予以备案。（五）常务董事应根据实际情况，决定是否暂停部分非核心治理活动，集中资源保障核心治理和业务连续性。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：战争之危，危于业务，亦危于治体——治体一乱，则百务俱废。故本条立“尽可能维持正常运转”之总纲（第一项），而下开四途以济之：其一，电子通信之会（第二项）——依章程第九条之三附注 B（紧急情形之会议召集），战时部分成员无法亲与会场，则以电子通信方式召开会议，地隔而会不废；其二，紧急召集之认定（第三项）——依宪制性股东协议第 2.3 条，战争等紧急情形无法满足提前通知期限者，具备三条件可认定为“召集完成”：即时通讯通知全体股东且获得持有 50%以上表决权之股东即时确认参会（通知之实）、议题限于维持存续所必需之紧急事项而不涉修改章程、股权变更等重大事项（议题之限）、会议记录载明紧急召集事由及表决情况并于会后 3 个工作日内补充全体股东书面确认（记录之备）——三条件备，程序之缺乃补；其三，司务院临时会议（第四项）——依章程第二十七条之二，情况特殊紧急、不便召开临时股东会或非立即决定将使公司遭受重大损失者，司务院会议主席（常务董事或经授权之公司总裁）决定立即召开司务院临时会议讨论决定，通过书面决议，事后报股东会追认并备案——急事急办，事后追认；其四，非核心活动之暂停（第五项）——常务董事视实际情况，暂停部分非核心治理活动，集中资源保障核心治理与业务连续性——舍末保本，权宜之宜。

【议】议曰：本条为“维护公司核心治理体系的稳定与连续性”（第一条）之制度展开。四途之中，电子通信之会为章程既有之制，紧急召集之认定为宪制性股东协议之制，司务院临时会议为章程第二十七条之二之制——本决议不新设程序，乃激活既有程序于战时，此“存制”之义。第（三）项“召集完成”三条件之“50%以上表决权”“不涉及修改章程、股权变更等重大事项”“会后 3 个工作日内补充书面确认”——比例、范围、时限，皆有定量之限，防紧急召集之滥用。

第二十二条 健康与安全保障

【律】第二十二条 （一）执行跨文化项目或海外业务的成员，在战争状态下，应根据《公司合伙人健康与安全保障治理细则》（C7）的规定，确保商业意外保险（保额≥50 万元/人）持续有效，保障健康与安全。（二）海外项目安全保障措施：1.项目启动前，应由合规

审查小组联合海外合作方，出具《目标地区安全风险评估报告》，明确政治风险（如战乱），并制定应对预案；2.项目合伙人需参加”海外安全专项研讨会”，合格后方可赴海外；3.海外项目期间，合伙人需每日报平安，遇突发安全事件，立即启动应急预案。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条为成员健康安全于战时之保障，与 C7 相衔。其一，保险之持续——执行跨文化项目或海外业务之成员，战时依 C7 确保商业意外保险（保额≥50 万元/人）持续有效——保额有定数（≥50 万元/人），战时不失效；其二，海外项目之三防——项目启动前由合规审查小组联合海外合作方出具《目标地区安全风险评估报告》（明确政治风险如战乱、制定应对预案），项目合伙人参加”海外安全专项研讨会”合格后方可赴海外（培训合格之门槛），海外项目期间每日报平安、遇突发安全事件立即启动应急预案（日常之察与突发之应）——三防相维，自未行而既行而临事，无隙可乘。

【议】议曰：本条与附录 2《预防性迁徙方案模板》相为表里：本条为海外项目之安全保障（战时之”守”），附录 2 为预防性迁徙之具体方案（战时之”行”）。“每日报平安”之制，战时尤要——平安之报，不惟公司知情，亦系成员安否之常察；“立即启动应急预案”，与第十条第（一）项之Ⅰ级应急响应相衔——突发之变，应急之应，一刻不迟。

第六章 附则（第二十三条至第二十六条）

第二十三条 效力与解释

【律】第二十三条 （一）本决议自公布之日起生效，作为《公司全面灾害应对与政府协调应急响应指南性章程细则》（C10）的补充文件。（二）本决议由常务董事负责解释。

（三）本决议与《宪制性公司章程》《公司全面灾害应对与政府协调应急响应指南性章程细则》《公司人类和平促进事务章程细则》《公司禁止以生命为代价的英雄主义章程细则》

《公司禁止各类原因自杀行为章程细则》《公司合伙人健康与安全保障治理细则》等文件共同构成公司战争状态应对的制度体系。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：附则者，法令之终篇，明效力、定解释、序体系。其一，效力——本决议自公布之日起生效，作为 C10 之补充文件：C10 为公司全面灾害应对（含战争）之总纲，本决议为其于战争状态之专项补充，纲举目张，不另立门户；其二，解释——本决议由常务董事负责解释，常务董事既为本决议之签发者，亦为其解释者，权责相称；其三，体系——本决议与章程、C10、人类和平促进细则、C11、C12、C7 等文件共同构成公司战争状态应对之制度体系——章程为根本，C10 为总纲，本决议为专项，细则（人类和平促进、C11、C12、C7）为经纬，一体系而众制拱之。

【议】议曰：第（一）项”作为 C10 的补充文件”与本决议”特别决议”之性质（第二十四条（二）项）相合：补充者，C10 未尽之战争专项，由本决议补之；特别者，与公司其他治理文件冲突时以本决议为准。第（三）项所列六文件，即本决议所依据、所衔接之公司内部制度全貌——读者循此，可览公司战争状态应对制度体系之全豹。

第二十四条 冲突处理

【律】第二十四条 （一）本决议与《中华人民共和国国家安全法》《中华人民共和国国防法》《中华人民共和国国防动员法》（2026年修订）《中华人民共和国戒严法》《中华人民共和国突发事件应对法》等法律现行有效的明文强制性规定存在不可调和的冲突的，以法律规定为准，但遵守该规定将致使行为人之生命丧失、生命安全受到严重威胁的，不在此限。（二）本决议作为特别决议，若与公司其他治理文件存在冲突的，以本决议为准。

（三）本决议可以不公开公示，除非常务董事、公司全体股权持有人领导与治理委员会或其常务委员会另有书面决定，司务院无需在公开渠道通过公告发布。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条为冲突处理之总则，两向而立：向上，本决议与国法之关系——与国家法律现行有效之明文强制性规定存在不可调和之冲突者，以法律规定为准（国法至上），然设一例外：遵守该规定将致使行为人的生命丧失、生命安全受到严重威胁者，不在此限（生命例外）——此例外之设，与第二条第（一）项”生命至上原则”遥相呼应，公司于国法义务与成员生命不可两全之际，宁守生命、宁受国法之究，不肯以成员之生命殉法之严文；向下，本决议与公司其他治理文件之关系——本决议作为特别决议，与公司其他治理文件冲突者，以本决议为准（特别决议优先）——特别法优于一般法之公司化。其三，公示之豁免——本决议可以不公开公示，除非常务董事、公司全体股权持有人领导与治理委员会或其常务委员会另有书面决定，司务院无需在公开渠道通过公告发布——战时之法，从权不宣。

【问】问曰：第（一）项之”生命例外”，其义安在？公司岂可因成员生命安全而抗国法乎？【答】答曰：此例外非抗国法，乃别轻重。国家法律之明文强制性规定，其设多系一般情形之规范，未尝以”遵守即致生命丧失或严重威胁”为预设；公司于战争状态遇此极端情形，两害相权，宁取生命。此与C11”以生命安全为第一优先”、第二条”生命至上原则”一脉相承。然此例外之适用，须严格限于”生命丧失、生命安全受到严重威胁”之情形，不得滥用于一般之不便——例外者，万不得已之谓也。

【议】议曰：第（二）项”特别决议优先”之效力，须与卷一总则之四级级体系合观：本决议属第四层次（常务董事决议）之特别决议，然依本条（二）项，其与公司其他治理文件（含同级常务董事决议）冲突时以本决议为准——特别决议之效力，于特定事项上高于一般决议，此系章程第十五条第（三十）项紧急情形特别裁决权之延伸。第（三）项”可以不公开公示”，系本决议之保密安排——战时之法，不宜尽宣；然常务董事、公司全体股权持有人领导与治理委员会或其常务委员会得随时以书面决定命其公示，权在治者。

第二十五条 变通适用与特别措施

【律】第二十五条 常务董事或其授权人员为保证人员生命安全、身体健康需要或保护本公司或关联企业、公司安全，可以依据本决议及《宪制性公司章程》第十五条等的规定，另行发表决议、决定，对本决议部分条款变通适用或发布实施细则或特别措施，并报送公司全体股权持有人领导与治理委员会或其常务委员会备案，同时抄送司务院备案存档。前述文件作为本决议附件与不可分割的一部分，与本决议主文具有同等法律效力。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：战争之变，瞬息万状，法典之文，难尽应之。故本条设”变通适用”之制：常务董事或其授权人员为人员生命安全、身体健康需要或保护公司、关联企业安全，得另行发表决议、决定，对本决议部分条款变通适用，或发布实施细则或特别措施——法有定而变无方，以常务董事之权，济法典之穷。然变通非无制：其一，目的之限——限于人员生命安全、身体健康需要或保护公司、关联企业安全，非此三端，不得变通；其二，程序之备——报送公司全体股权持有人领导与治理委员会或其常务委员会备案，同时抄送司务院备案存档，权行而迹可稽；其三，效力之等——前述文件作为本决议附件与不可分割之一部分，与本决议主文具有同等法律效力——变通之文，即主文之延。

【议】议曰：本条与第十八条之特别裁决权相为表里：第十八条为战时行权之总纲，本条为战时立法之变通——常务董事不惟”裁决”于事，亦得”变通”于法。然变通之文件，须报送公司全体股权持有人领导与治理委员会或其常务委员会备案并抄送司务院备案存档——备案之制，使变通之权受治于监督。此与章程第十五条第（三十）项”在适当时候及时向股东会报告”之精神一贯：权可特别，监督不可缺。

第二十六条 本决议附录的地位、作用

【律】第二十六条 本决议之附录为本决议配套文件、表格参考资料等，可以一并使用，亦可以在适用本决议情形下单独使用。（条文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本条明附录之地位：本决议之四个附录——安全第二国评估清单（附录1）、预防性迁徙方案模板（附录2）、战争状态迹象明显预警等级评估表（附录3）、公司应急响应启动流程图（附录4）——为本决议之配套文件、表格参考资料，可一并使用（与主文相须），亦可在适用本决议情形下单独使用（自足其用）。附录之设，犹唐律之《律疏》附于律文、《公式》列于格后——主文立其纲，附录备其用，纲举目张，用乃无遗。

【议】议曰：四附录各有所司：附录1（安全第二国评估清单）供第六条”预防性迁徙”目的地之评估（中立性40%、安全稳定性30%、入境便利性20%、经济生活适应性10%，A/B/C/D四级）；附录2（预防性迁徙方案模板）供第六条”个性化迁徙方案”之制定（风险评估、目的地选择、三阶段时间表、财产转移、证件清单、保险资金、交通路线、落地清单、应急预案、家庭成员覆盖、方案版本更新记录）；附录3（战争状态迹象明显预警等级评估表）供第五条”风险等级”之判定（Ⅰ级红色/Ⅱ级橙色/Ⅲ级黄色/Ⅳ级蓝色，军事30%、政治外交25%、社会经济20%、媒体情报15%）；附录4（公司应急响应启动流程图）供第十条”Ⅰ级应急响应”之启动（三阶段、三决策节点）——四表相济，自评估而迁徙而预警而响应，全流程无断。附录2之”审批人”字段，依TERM-REVIEW-001术语体系，宜作”审签人”理解——模板用词之历史遗留，照录于兹，以明对照。

D34b 上轻简董决字第20260826001号

【律】决议名称：关于设立上海轻简趣极简文化发展有限公司债权债务治理事务委员会的决议。决议编号：上轻简董决字第20260826001号。拟定日期：2026年8月26日；发布日期：2026年8月27日。生效日期：本决议自发布之日起生效；其中关于债权债务治理事务

委托承接之安排，溯及至 2026 年 8 月 24 日生效。决议性质：本决议原未编 D 字号，2026 年 9 月 7 日依常务董事指示按时间位次插入补编为 D34b（位于 D34 与 D35 之间），原字号与内容均不变。核心内容：其一，设立：依据章程第十五条（常务董事职权，含决定公司内部管理机构的设置）及第五十一条（专门委员会设置）参照适用，设立“上海轻简趣极简文化发展有限公司债权债务治理事务委员会”（下称“债委会”）。其二，人数与组成：债委会人数必须为单数（一人至二十一人等，不设上限，任何情况下不得为偶数），但委员仅有二人时除外（此种情形决议或决定应经全体委员一致同意，不能一致者不通过，僵局由法律委员会斡旋、调解并裁定）；委员不必然全部为本公司既有成员，可邀请外部人员担任，公司人员总数限制（不超过 24 人）不因外部委员而受影响；债委会可独任，独任时不称“委员会”而称“上海轻简趣极简文化发展有限公司债权债务治理事务委员”（下称“债委员”），独任债委员行使债委会之全部职权。其三，主席：由常务董事提名，由委员会内部任命就任，不实行聘任制（依章程第五十一条）；主席可暂由常务董事兼任；独任模式下该独任债委员即当然负责人。其四，聘任制特别保留条款（改聘门槛）：本决议原则上不实行聘任制；如日后确需改行聘任制、由职业经理人担任债委会主席或独任债委员者，须同时满足并完成五项门槛，缺一不可：①前提性确认（拟聘岗位经核查确属法律明文强制性规定必须以劳动雇佣形式履职，且经法律委员会依法审查并出具书面意见，确认无以合伙、合作或其他形式建立同等履职安排之可行替代方案，依章程第五十条之十第①项条件）；②重大事项报备（依章程第五十条之九【重大合同报备义务】提请股东会召开临时特别会议讨论并向其报备，必要时征询股东会和相关人员咨询意见后方可盖章用印和签字）；③表决权门槛（该个案经股东会特别会议讨论且获 85% 以上表决权同意且包含创始人同意票）；④决议文件齐备（已获得股东会依据章程及修正案各条款程序特别批准的生效决议文件）；⑤签署性质限定（经上述程序签署者属“特别劳动合同”，系公司整体以合作/合伙机制运行前提下因符合法定条件而进入之例外性劳动雇佣安排，不构成公司默认用工模式，其管理与档案与合伙/合作体系严格隔离）。任何一项条件未满足而径行聘任者，该聘任行为无效且不得以任何形式追认；相关人员以本款以外方式参与债委会工作者，一律以合伙、合作或治理委托关系为之。其五，溯及安排：债委会（或独任债委员）主席经本决议及配套《授权委托书》受托承接公司债权债务治理事务后，代表委员会行使受托职权；受托承接溯及至 2026 年 8 月 24 日生效，此前债委会（含以筹备名义）在授权范围内实施之行为，追认为基于本授权。其六，授权性质：本授权系基于公司治理委托关系之专门委托授权，而非劳动关系之职务任命；受托人行使职权之报酬（如有）依其合伙权益分配或“委托报酬”安排体现，本决议不构成任何劳动关系证明。其七，效力与执行：本决议自常务董事审签通过之日起通过；配套之《授权委托书》《债权债务治理事务委员会工作规则》作为本决议附件一、附件二，与本决议具有同等效力；司务院应于三个工作日内将本决议及附件报送存档，并抄送法律委员会、合伙权益高级治理委员会备案。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：债委会之设，为公司债权债务治理事务之专业化集中处理而作，其制度用心，于“去雇佣化”宪政体系下尤显精微。其要义有四：

一曰**单数之制与独任之变**。委员会人数必为单数，杜票数相持之弊；唯二人之例外须全体一致，僵局由法律委员会斡旋裁定——既保议事之可行，又备争议之出路。独任模式之设（一人即“债委员”），为事务规模未大时之轻简安排，职权不分大小、一体承接，建制之灵活于此可见。

二曰**委托而非雇佣**。本决议授权之性质，明定为基于公司治理委托关系之专门委托授权，而非劳动关系之职务任命；受托人报酬依合伙权益分配或“委托报酬”体现。债委会主席不实行聘任制，由常务董事提名、委员会内部任命就任——治理委托，非劳动雇佣；职务之授受，不入劳动关系之门。

三曰**例外之门五重锁**。改行聘任制之门槛凡五：前提性确认（法律明文强制+法律委员会书面意见+无可行替代）、重大事项报备（股东会临时特别会议）、85%表决权且含创始人同意票、股东会特别批准之生效决议文件齐备、签署性质限定（“特别劳动合同”例外性安排，与合伙/合作体系严格隔离）。五锁连环，缺一不可；径行聘任者无效且不得追认——“原则不聘、例外严锁”，守去雇佣化之底线至为严密，与章程第五十条之九、第五十条之十（重大合同报备义务、劳动合同签署例外规则）严丝合缝。

四曰**溯及之安排**。受托承接溯及 2026 年 8 月 24 日生效，此前筹备名义下授权范围内之行为一律追认——治理衔接不因建制程序而生空窗，实质治理自始连续。

【议】议曰：债委会之职权（见附件一《授权委托书》与附件二《工作规则》）：债权债务台账之建立、登记与动态管理（台账凡十二类：应收、应付、或有、清查、催收、清偿、风险、商请、呆坏核销、收发文、经营计划、工作报告），应收债权之催收保全与处置、应偿债务之确认清偿与重组方案、涉诉与非诉事项（与法律委员会协同）、重大事项报常务董事审查签署核准；重大事项须报常务董事核准，季度通报抄送常务董事与司务院；涉法事项与法律委员会协同、涉薪酬事项与薪酬委员会协同。债委会与常务董事之间，“受托承办、重大报审”之关系厘然。凡公司债权债务治理事务，自本决议（D34b）及配套文件生效之日起，归债委会统一承办。

D35 上轻简董决字第 20260829001 (S001/Amendment01) 号特别决议案

【律】决议名称：关于更正《上轻简董决字第 20260802001 (S001) 号特别决议》中《中华人民共和国国防动员法》引用条款的特别决议。决议编号：上轻简董决字第 20260829001 (S001/Amendment01) 号。决议日期：2026 年 8 月 29 日（常务董事审查核准）。生效日期：自 2026 年 10 月 1 日起施行，与 2026 年修订《中华人民共和国国防动员法》同步生效；2026 年 10 月 1 日前，2010 年版《中华人民共和国国防动员法》仍然有效，原决议（D34）引用该法之处继续成立、无需变更。决议性质：本决议系常务董事依法作出的独立常务董事决议，同时作为原决议（D34）之附件一，与原决议构成不可分割之整体；原决议正文与本决议（附件一）内容冲突之处，以本决议（附件一）为准。更正内容：《中华人民共和国国防动员法》于 2026 年 8 月 28 日经第十四届全国人民代表大会常务委员会第二十四次会议修订通过（国家主席令第八十三号公布），自 2026 年 10 月 1 日起施行；修订后该法由 2010 年版 14 章 72 条调整为 14 章 82 条，部分条文序号及内容发生变动。经逐条核验，原决议所引 2010 年版第九条、第四十八条、第六十三条、第六十六条之实质内容，在 2026 年修订版中分别对应变更为第十四条、第五十七条、第七十三条、第七十六条（被引用实质内容基本保留，个别文字表述有微调，如“公民和组织”调整为“组织和公民”、增加“安全和发展利益”表述等）。更正范围：原决议“依据文件”部分、鉴于条款（七）、第四条（六）项、第九条（三）项、第十条（三）项第 2 目、第十三条（二）项等

处之具体条号引用，及第十二条（一）项、第二十四条（一）项等仅列法律名称未引用具体条号之处之版本标注；另依其第十一条，司务院应同步更新《宪制性章程与决议决定文件体系疏议》、战争状态特别决议附件填报技能等关联文件中之相同引用。除本决议更正内容外，原决议其余条款维持不变、继续有效。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为公司法律引用严谨性之典范。法令之引用，贵在准确；条号之讹讹，贻害无穷。《中华人民共和国国防动员法》自2010年颁行，历十四年而修订，2026年8月28日经全国人民代表大会常务委员会第二十四次会议修订通过，国家主席令第八十三号公布，自2026年10月1日起施行。修订后该法由14章72条调整为14章82条，条文序号多有变动。D34原决议成于2026年8月2日，其时引用2010年版条号，本自无误；然法既修订，旧条号将于2026年10月1日失效，若继续引用，则所指条文全非——如第九条之国防动员措施，新法移于第十四条（且措辞增益“安全和发展利益”）；第四十八条之国防勤务，新法移于第五十七条（且“公民和组织”调整为“组织和公民”）；第六十三条之特别措施，新法移于第七十三条；第六十六条之终止规则，新法移于第七十六条。一字之差，谬以千里；一号之讹，引用尽废。故常务董事于新法通过之翌日，即审签核准本更正决议，预为之备，使旧条号之引用于失效之前，已得新条号之正——此谓“法未行而引已正”，立法之变，引之必随。

【议】议曰：本决议之制度设计，有三端可称：其一，**预置生效**。本决议自2026年10月1日起施行，与修订版《国防动员法》同步生效；10月1日之前，2010年版仍为有效法律，原决议引用继续成立、无需变更——更正之施行与新法之生效同步，不生新旧法引用之空窗，亦不生歧义。其二，**附件一体**。本决议既系独立常务董事决议，又作为原决议之附件一，与原决议构成不可分割之整体，冲突之处以本决议为准——独立以正其名，附件以定其序，两相兼顾，既明其性质，又定其效力。其三，**体系联动**。本决议第十一条明令司务院同步更新《宪制性章程与决议决定文件体系疏议》、战争状态特别决议附件填报技能等关联文件中之相同引用——公司治理文件体系之法律引用，务求口径统一、前后一致；本疏议即依此更新D34疏议中之相关引用，并续纂D35疏议于卷四之末。法之修订，公司之引用随之而正；疏议之纂，亦随之而新——此系公司治理文件体系自我更新、自我完善之常态机制。

D36 上轻简董决字第20260905001号

【律】决议名称：关于设立跨文化民族礼仪执行委员会（跨文化民族礼仪团）、核准其治理运作（运营）办法的常务董事决议。决议编号：上轻简董决字第20260905001号。拟定日期：2026年9月5日；签发日期：2026年9月6日。生效日期：本决议自常务董事审签核准之翌日零时（2026年9月7日零时）起生效。决议性质：本决议系常务董事依章程第十五条（常务董事职权，含决定公司内部管理机构的设置）及第五十一条（专门委员会设置）、第五十一条之二至之七（各专门委员会）参照适用作出的常务董事决议，编为D36。核心内容：其一，设立确认：确认设立“跨文化民族礼仪执行委员会”（对外展示性场合称“跨文化民族礼仪团”），为公司常设性特定事务执行委员会，上承礼仪研究院（标准供给），下接联盟服务商网络（交付执行），承接商务轨、民族轨礼仪业务。其二，负责人：设主任委员1名（受托兼团长合伙人），由全体委员依内部议事办法选举产生，经办法第八条所定底线确认程序确认后就任，实行届期制，可连选连任；主任委员统筹事务，无单方管

理决策权，重大事项应集体决议。其三，办法核准：核准《跨文化民族礼仪执行委员会（跨文化民族礼仪团）治理运作（运营）办法》（办法全文列为本决议附件一），与本决议具有同等法律效力。其四，合规要求：以”礼”为业务核心，严禁任何”娱乐陪伴”及违反公序良俗之服务；民族轨礼仪内容须经文化顾问审核；建立文化冲突预警机制。其五，委托人员：委员会底线确认之委托人员（司务院秘书长或法律委员会负责人），另行以《底线确认委托人员指定书》指定，该指定书自签署之日起生效，暂不随本决议同时作出。其六，权限与义务：委员会及委员依《宪制性公司章程》《跨文化项目立项与执行治理细则》《公司跨文化业务合规治理细则》及办法行使职权、履行义务；重大事项须提交集体决议，严禁以雇佣制逻辑治理团内成员。其七，备案与生效：本决议（含附件一）向股东会报送备案，抄送司务院、法律委员会、高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会存档；本决议及附件一均自常务董事审签核准之翌日零时起生效；附件一不另行签署，附件二《底线确认委托人员指定书》暂不随本决议作出，另行签署后自签署之日起生效。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：礼仪业务之常设化治理，为公司跨文化业务体系由”项目驱动”走向”标准供给+常设执行”之关键一跃。其制度要义有四：

一曰**承上接下，定位明确**。本委员会居礼仪产业链之枢纽：上承礼仪研究院之标准供给，下接联盟服务商网络之交付执行，承接商务轨、民族轨两类礼仪业务——常设执行机构之设，不改变项目式运作之基本安排（依《跨文化项目立项与执行治理细则》单次服务仍按项目立项、依《公司财务预支治理细则》决议或集体决定后执行），项目为体、常设为用，两不偏废。

二曰**团内自治，底线确认**。本委员会实行团内自治与底线确认相结合之治理模式：议事规则、选举程序、届期换届、委员动态调整、团内事务分工与日常治理，均由委员会内部自行决策决定；唯三类重大事项（主任委员选举结果、内部议事规则之制定与修订、委员会认定之其他重大事项）应于五个工作日内报常务董事或其书面委托人员作底线确认。底线确认之审查，仅限六项负面清单（根本性违约、严重违反章程等宪制性治理约束性文件强制性规定、涉嫌犯罪或严重违法、严重损害公司核心资产运营安全商业秘密或公共信誉、严重违法诚信原则或共同伦理动摇组织存续根基、其他性质相当之底线性行为）；未触清单者原则上应当确认通过，不予确认须书面载明所触清单项及事实依据；审查期限十个工作日，逾期视为确认通过——自治有界，底线有守，既充分放权，又不失纲纪。

三曰**以礼为核，双轨并进**。商务轨礼仪业务（咨询指导之组织实施）与民族轨礼仪业务（民族礼仪程式之规范化整理与统一、民族文化元素使用之专业把关与禁忌审查、礼仪服务人员专业能力建设与规范咨询、业务标准与操作规范之制定建议与执行反馈）双轨并进；“礼”为业务核心，严禁任何”娱乐陪伴”及违反公序良俗之服务，民族轨内容须经文化顾问审核并建立文化冲突预警机制——此与《公司跨文化业务合规治理细则》之底线要求（文化尊重、公序良俗）一脉相承，红线不可逾越。

四曰**监督有界，不夺自治**。公司对委员会之日常监督以合规审查、季度合规检查及财务审计为限；底线确认制度系唯一实质性事前把关机制，除此之外不介入团内自治事项之实体决策——“团内自治+底线确认”之双轨，使专才自治与公司宪制两得保全；严禁以雇佣制逻辑治理团内成员，与全员合伙制根本体制严丝合缝。

【议】议曰：本决议之附件一《治理运作（运营）办法》凡十条（设立与定性、宗旨与职能、组成、负责制、议事自治、业务运作、自治范围、底线确认制度、监督边界、附则），为本委员会治理与运作之规范性文件，随决议一并审签核准、同时生效，与本决议具有同等法律效力，作为决议附件不单列件数（与既往决议附件之处理口径一致）。附件二《底线确认委托人员指定书》暂不随本决议作出，另行签署后生效——常设机构之启动（选举主任委员）须待委员会依内部议事办法组建后经底线确认程序办理，目前尚未就任，属进行中事项。本决议与 C13《跨文化项目立项与执行治理细则》、《公司跨文化业务合规治理细则》及礼仪研究院、联盟服务商网络共同构成公司礼仪业务之完整治理闭环。本决议依其第三条向股东会报送备案并抄送存档，司务院应于三个工作日内报送存档。

D37 上轻简董决字第 20260910001 号

【律】决议名称：关于设立上海轻简趣极简文化发展有限公司文明对话与和平促进委员会、核准其治理运作办法的常务董事决议。决议编号：上轻简董决字第 20260910001 号。拟定日期：2026 年 9 月 10 日；签发日期：2026 年 9 月 10 日。生效日期：本决议及其附件一《文明对话与和平促进委员会治理运作办法》，均自常务董事审签核准之日之二十三时十五分起施行。决议性质：本决议系常务董事依《中华人民共和国公司法》第十一条、《宪制性公司章程》第十五条（常务董事职权，含决定公司内部管理机构的设置）、第五十一条（专门委员会设置）、第五十一条之二至之七（各专门委员会）参照适用，并依《公司人类和平促进事务章程细则》第一条、第六条、第九条、第十条、第十一条、第十二条、第十三条作出的常务董事决议，编为 D37。核心内容：其一，设立确认：确认设立“上海轻简趣极简文化发展有限公司文明对话与和平促进委员会”，为公司文明对话与和平促进事务之常设议事协调机构，不具备独立法人资格，其法律责任由公司承担。其二，负责人：设首席委员（合伙人）1 名，由本委员会全体委员依其内部议事规则选举产生，经办法第八条所定底线确认程序确认后即就任，实行届期制（每届任期两年），可连选连任；首席委员受托统筹事务，无单方管理决策权，重大事项应集体决议；首期首席委员待委员会依内部议事规则选举产生后依底线确认程序办理。其三，办法核准：核准《文明对话与和平促进委员会治理运作办法》（办法全文列为本决议附件一），与本决议具有同等法律效力。其四，合规要求：本委员会及全体成员须严格遵守《公司人类和平促进事务章程细则》第四章所定全员政治中立原则——禁止以公司名义参与政党竞选、政治募捐，禁止在活动中展示政党标识、传播党派纲领；涉战争风险管控遵循细则第十条（政治中立原则）、第十一条（冲突预警响应）之规定；合作者须签署《政治中立承诺书》，涉及敏感地区项目时追加背景调查。其五，委托人员：本委员会底线确认之委托人员（司务院秘书长或法律委员会负责人），另行以《底线确认委托人员指定书》指定，该指定书自签署之日起生效，暂不随本决议同时作出。其六，权限与义务：本委员会及其委员依《宪制性公司章程》《公司人类和平促进事务章程细则》及办法行使职权、履行义务；重大事项须提交集体决议，严禁以雇佣制逻辑治理委员会成员。其七，备案：本决议（含附件一）向股东会（全体股权持有人领导与治理委员会）报送备案，抄送司务院、法律委员会、高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会存档。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：文明对话与和平促进委员会之设，为公司”以对话代对抗”之跨文化本业于组织层面之承托，亦为《公司人类和平促进事务章程细则》（C19）所立和平促进事业由”原则宣示”走向”常设运筹”之关键建制。其制度要义有四：

一曰**立本于宗，以和为业**。公司《宪制性公司章程》开篇即以”推动人类社会各文化群体间文化传播与文化交流……助力推动构建人类（文化）命运共同体”为宗旨；《公司人类和平促进事务章程细则》第一条复以”消除人员流动壁垒、构建民间对话桥梁，推动平等互信的国际关系，预防冲突、反对非正义战争”为根本宗旨。本委员会之设，正为此宗此旨之组织承托——以对话代对抗，非徒口号，乃有常设机构司其统筹、规划与推动焉。

二曰**议事协调，不夺项目**。本委员会为公司文明对话与和平促进事务之常设议事协调机构，负责统筹、规划、推动文明对话与和平促进项目之发起与实施，协调和平促进工具箱之运用与资源调配（签证绿色通道、品牌活动矩阵如和平主题沙龙、和平旅行者计划、使者访谈，知识产品开发如《冲突化解中的东方智慧》多语种短视频系列等）；然其不改变《公司人类和平促进事务章程细则》第六条所定项目制运作之基本安排——所有和平促进活动仍以独立项目形式开展，实行”提案合伙人民主表决执行评估”流程，项目预算超5万元时仍须全体合伙人过半数通过。项目为体、议事为用，两不偏废。

三曰**自治为体，底线为守**。本委员会实行合伙人自治与底线确认相结合之治理模式：议事规则、选举程序、届期换届、委员动态调整，由委员会自行制定细则；唯三类重大事项（首席委员选举结果、内部议事规则之制定与修订、委员会认定之其他重大事项）应于五个工作日内报常务董事或其书面委托人员作底线确认。底线确认仅审查是否触及六项负面清单（根本性违约、严重违反章程等宪制性治理约束性文件强制性规定、涉嫌犯罪或严重违法、严重损害公司核心资产运营安全商业秘密或公共信誉、严重违反诚信原则或共同伦理、其他性质相当之底线性行为）；未触清单者原则上应当确认通过，不予确认须书面载明所触清单项及事实依据——自治有界，底线有守。

四曰**中立为纲，反战为志**。本委员会及全体委员须严守《公司人类和平促进事务章程细则》第四章之全员政治中立原则：不以公司名义参与政党竞选、政治募捐，不在活动中展示政党标识、传播党派纲领，不承接任何国家军事相关人员之签证服务（法律另有强制性规定除外），活动中禁止特定国家污名化言论、聚焦结构性矛盾批判；外聘合作者须签署《政治中立承诺书》，涉敏感地区项目追加背景调查；服务区域突发武装冲突时，依细则第十一条协调启动应急预案（暂停服务、协助受困人员撤离、发起和平紧急对话会），和平基金用于冲突地区学者交流资助、和平主题内容创作补贴、危机救助——中立者不助兵祸，反战者以文载道。

【议】议曰：本决议之附件一《文明对话与和平促进委员会治理运作办法》凡七章二十四条（总则、受托之职责、组织与人员、委员会之议事规则、关联业务之运作、合规与伦理、保障与附则），为本委员会治理与运作之规范性文件，随决议一并审签核准、同时生效，与本决议具有同等法律效力，作为决议附件不单列件数（与既往决议附件之处理口径一致）。本决议之制度位置，可从三端观之：其一，与C19《公司人类和平促进事务章程细则》之关系——C19立和平促进事业之原则与项目制框架，本决议（D37）设常设议事协调机构以承其运筹，一为纲、一为目，互为表里。其二，与D34战争状态特别决议案、D36跨文化民族

礼仪执行委员会之关系——D34 立战时应对之专典，D36 理礼仪业务之常设执行，D37 司和平促进之常设议事，三者并就，公司于和平之日常、跨文化之业务、战争之非常，皆有专司焉。其三，与全员合伙制之关系——本委员会实行开放式、动态化建构，委员可由公司合伙人担任，亦可邀请外部跨文化、和平促进、国际关系、国际法领域专业人士担任；首席委员由全体委员选举产生并经底线确认就任，严禁以雇佣制逻辑治理委员会成员，与去雇佣化之根本体制严丝合缝。附件二《底线确认委托人员指定书》暂不随本决议作出，另行签署后生效——常设机构之启动（选举首席委员）须待委员会依内部议事规则组建后经底线确认程序办理，目前尚未就任，属进行中事项。本决议依其第三条向股东会报送备案并抄送存档，司务院应于三个工作日内报送存档。

D38 上轻简董决字第 20261002001 号

【律】决议名称：关于建立健全公司出入境中介服务备案、个人信息保护、营销宣传合规、网络安全与线上经营及境外合作合规治理制度若干事项的常务董事决议。决议编号：上轻简董决字第 20261002001 号。拟定日期：2026 年 10 月 2 日；发布日期：2026 年 10 月 2 日。密级：内部公开。生效日期：本决议以书面形式作出，自常务董事审签核准之日十时起生效，自审签核准之翌日零时起施行。决议性质：本决议系常务董事依《中华人民共和国公司法》第五条，本公司《宪制性公司章程》（20260117 版本）第十四条、第十五条关于常务董事职权之规定，并参《国务院关于出境入境管理的规定》（国务院令 841 号，2026 年 9 月 15 日起施行）第七条、第八条、第十八条，《中华人民共和国个人信息保护法》第三十八条、第三十九条，《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国电子商务法》《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国反不正当竞争法》相关规定，及上轻简董决字第 20260129001 号决议（D11）第一条、第二条、第四条、第五条确立之业务原则与法律定性作出的常务董事决议，编为 D38。核心内容：其一，决议事项与总体目标——确认并建立五项公司治理制度，作为公司现行有效治理文件之组成部分，对全体公司成员（含全体合伙人、合作者、内外部合作方）具有约束力：①公司因私出入境中介服务备案与材料真实性核验制度；②公司个人信息保护与数据跨境合规制度；③公司营销宣传合规制度；④公司网络安全与线上经营合规制度；⑤公司出入境中介服务合作方对接与境外机构合作制度。其二，组织落实——各项制度由公司司务院会同法律委员会负责组织实施与日常监督。其三，备案工作——公司依法向所在地移民管理机构办理因私出入境中介服务备案，指定专门人员负责，备案办理工作应于 2026 年 12 月 14 日前完成；司务院应于本决议生效之日起 7 日内组建备案工作专班；办理备案前公司须与境外服务机构建立合作或签署有效合作意向书。其四，合规审查——公司法律委员会及合规机构应定期审查各项制度执行情况、相关协议文本及实际操作流程；各业务线应于本决议生效之日起 30 日内完成合规自查整改，并向常务董事提交合规自查报告。其五，责任追究——公司成员违反本决议规定的，视为违反公司治理制度，依相关治理规约性文件、决议、协议追究治理（违约）责任，经合伙评议建议扣减贡献值；构成根本性违约的，经合伙人会议评议及根本性违约裁决委员会程序追究，并结合实际决定是否作出“不受欢迎的人”或“不可被接受的人”宣告。其六，备案与生效——本决议向公司股东会（全体股权持有人领导与治理委员会）报送备案，抄送司务院、法律委员会、高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会存档；纳入公司现行有效决议文件清单

及现行有效治理文件目录；如与公司章程或股东会决议冲突，以公司章程及股东会决议为准。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议之设，为公司业务前瞻布局之合规定盘，亦为”政府合规门槛前置”之制度响应。其制度要义有四：

一曰**备案为基，真实为要**。公司经营范围本含”因私出入境中介服务”，而《国务院关于出境入境管理的规定》（国务院令第841号）自2026年9月15日施行，明定从事因私出入境中介服务者应依法办理备案，公司之备案工作须于2026年12月14日前完成。本决议遂立”备案与材料真实性核验制度”：指定专人办理申报、变更与年检，保持备案信息与实况一致，且须于备案前与境外服务机构建立合作或签署有效合作意向书；对客户材料设”首次接触核验—材料逐项核验—核验记录留存—异常情况报告—真实性声明签署”五步流程，凡遇疑似虚假、伪造材料，立即停办并依法报告，不得续办；严禁协助虚假材料与虚假申请、虚构合作方与编造客户数量、协助非法出入境与非法滞留。此”以真实立信、以备案合规”之旨，为公司出境中介业务之底线。

二曰**数据有界，跨境有据**。公司因业务须向境外机构提供个人信息，本决议立”个人信息保护与数据跨境合规制度”，依《个人信息保护法》第三十八条、第三十九条：向境外提供个人信息，须取得客户明确单独同意、以清晰易懂语言告知境外接收方名称与联系方式及处理目的方式与法律风险、留存告知与同意全过程记录、不得超范围使用或再向第三方提供、客户撤回同意即停止处理；并立合法合规与知情同意、最小必要、公开透明、安全保障、责任明确五原则。客户名单属商业秘密，不得泄露、出售或非法提供。数据安全保护措施（加密存储、加密传输、权限管理、操作日志）——俱列，安全事件应急响应与通知义务并明。此”数据为客所有、流动循法有据”之旨，为公司数据合规之准绳。

三曰**营销有禁，宣传有真**。本决议立”营销宣传合规制度”，依《广告法》《反不正当竞争法》：禁用绝对化用语（“最、最好、第一、顶级、国家级、唯一、独家、100%、绝对、一定、保证、全网最低价、行业最低”等）；严禁效果承诺（签证”保过、保下签、包通过”，留学”保录取、名校保底”，咨询”保证收益、稳赚、翻倍”，运营”X天见效”“立刻涨粉”）；严禁虚构资质荣誉与客户案例、未经授权使用他人案例图片、贬低竞品与无据对比、价格欺诈；案例数据须真实经授权、政策信息须核实官方来源并标注检索日期；平台导流须逐一实时检索各内容平台最新规则并在活动方案标注检索日期，不得刷量造假、诱导分享或利用平台漏洞与自动化工具违规操作。尤设”礼仪团专项红线”——礼仪文化相关服务之宣传，性质严格限定为礼仪文化咨询培训，严禁娱乐陪侍类内容与暗示；并重申公司文化与术语合规（禁”打工”“雇员”“上下级”，用”公司成员”“合伙人”“合作者”“委员会”“工作组”“机制”，禁”工资”“提成”）。此”不欺客、不浮夸、不违规导流”之旨，为公司宣传之戒尺。

四曰**线上有规，合作有界**。本决议立”网络安全与线上经营合规制度”及”合作方对接与境外机构合作制度”：线上经营须依《电子商务法》办理ICP备案与许可、核对营业执照经营范围、公示法定信息，平台账号设置强密码与双重验证、系统定期更新补丁、加密通道传输、敏感数据加密存储、关键操作留日志，安全事件应急响应并依法通知；境外合作机构遴选须”合法存续、业务匹配、信誉良好、合规意愿”四条件俱备，合作文件须载明主体信

息、服务内容与边界、合规声明、客户范围限定、个人信息保护与数据跨境条款、备案配合、保密、费用结算等；合作服务边界明确排除出境旅游组团、境外旅游地接、旅游签证申报等旅游经营类业务，及劳务派遣、职业介绍、留学中介等依法须专项许可或备案之业务，境外机构服务限于落地后信息咨询与应急联络协助；客户范围限已依法办理出境入境手续、在留资格合法有效之中国公民；严禁协助虚假申请、境内外机构跨境违规展业、索受不正当利益。委托第三方代为寻找、筛选、引荐境外合作方者，须签书面委托合同、明确排除代办留学申请与境内外出入境证件及签证居留手续等事项，并自行终审尽调。此”线上守规、合作有界、不越许可”之旨，为公司线上经营与跨境合作之藩篱。

【议】议曰：本决议列于第五部卷四之末，编为 D38，为公司首部以”政府合规要求”为直接动因而立之综合合规治理决议。其制度位置，可从三端观之：其一，与 D11《关于确立临时项目（制）人员合作方式、业务委外、撮合模式及配套法律文件的决议》之关系——D11 立公司业务之”非雇佣、非派遣、纯撮合”法律定位，本决议于此定位之下，为出境中介、数据、营销、线上、境外合作五端立合规操作之规，一为定性、一为合规，互为表里。其二，与 C7《公司合伙人健康与安全保障治理细则》及多线并行引流获客方案之关系——本决议之营销平台导流规则、政府合规门槛与红线要求，系对内外部合作业务操作之回应，令引流获客不致逾越平台规则与法律边界。其三，与公司既有合规机构之关系——本决议明定由司务院会同法律委员会组织实施与日常监督、由法律委员会及合规机构定期审查，故其落地系于司务院（执行性机构）与法律委员会、合规机构之协同，为公司合规治理机制之又一实操入口。本决议依其第九条向股东会报送备案并抄送存档；依其第十条纳入现行有效决议文件清单及现行有效治理文件目录，与公司章程或股东会决议冲突者从其规定。

〔卷四·常务董事决议篇（下）疏议毕。〕 # 卷五 常务董事函篇暨宪制性股东协议篇

篇首疏

疏议曰：常务董事行权，以决议为主，以函为辅。决议者，决断之文也；函者，通达之文也。凡决议所不及备、而须以函通达之事项，常务董事以函行之。另《治理结构与股东权利安排的宪制性股东协议》为公司第二宪制文件，虽非常务董事所出，然与决议决定文件体系相为表里，故并载此篇。

F1 上轻简董函字第 20260616001 号

【律】文件编号：上轻简董函字第 20260616001 号。文件名称：关于针对《上轻简董决字第 20260611001 号》决议（司法判决执行与法理异议保留并行机制）在连续性行政执法领域制定变通用特别工作流程指引的函。签发日期：2026 年 6 月 16 日。核心内容：针对 D30 决议（20260611001 号）在”连续性行政执法领域”之适用，制定变通用特别工作流程指引。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本函为常务董事决议之配套执行文件，其制度定位有二：

一曰**变通之要**。D30 所立”司法判决执行与法理异议保留并行机制”，于一般司法裁判场景适用无碍；然于”连续性行政执法领域”（如年检、许可续期、行政处罚等需与行政机关持续互动之场景），其适用须有变通——本函即就此制定特别工作流程指引。

二曰**指引之性**。本函以”函”为形式，载”指引”之内容，属执行层面之操作性规范，其效力低于决议本身，而服务于决议之落地。

【议】议曰：本函与 D30 之关系为”原则+变通”：D30 立并行机制之原则，本函定行政执法场景之变通流程。凡适用本函，不得偏离 D30 之基本原则（执行义务与认知异议之区分），变通仅及于流程层面。

《治理结构与股东权利安排的宪制性股东协议》（索引）

【律】《治理结构与股东权利安排的宪制性股东协议》系公司股东就治理结构及权利安排订立之宪制性文件，作为公司章程之补充并在冲突时优先适用。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本协议之疏议已载于卷二（股东会决议篇·宪制性决议章），此处仅记其要：本协议与章程并行，为公司治理之”第二宪制文件”，其确立之差异化加权表决、重大事项超级多数决与创始人一票否决、特殊治理机构设置、股权转让与退出限制、控制权保障与延续机制，与章程第十一条之二、之三、之四及控制权保障诸条互为表里。本协议效力可追溯，直至章程修订并完全吸纳其核心内容为止。

卷六 其他治理机构文件篇

篇首疏

疏议曰：公司治理，非独股东会、常务董事两府；监事、法律委员会、高合委暨非董事合伙人代表委员会、司务院诸机构机制，各有其文件。凡监事之决议、法律委员会之决定、工作备忘录、高合委暨非董联之决议，皆治理文件体系之组成部分。故立此篇，以类相从。

01 监事决议（2026）上轻简监察决字第 20260201001 号

【律】文件编号：（2026）上轻简监察决字第 20260201001 号。文件名称：监事决议（关于特定第三人借款请求的审查意见）。决议日期：2026 年 2 月 1 日。核心内容：针对特定第三人以个人消费为由向公司管理人员借款并试图转嫁财务风险之事件，查明其行为属与公司经营无关之个人需求，若满足将构成职务侵权并致公司或创始人资产受损；监事依据《公司法》《民法典》及公司章程认定该请求违规，严令禁止管理人员利用职务便利提供资金或担保，要求其合规拒绝并严格隔离财务；若违规将采取诉讼、内部问责或报警等法律手段追究责任；相关议案因事由不符不必提交股东会审议。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为公司监事行使监督职权之典型案例，其制度意义有三：

一曰**监事独立行权**。监事依章程第二十二条之十独立行使监督权，对特定第三人借款请求之违规性作出认定——此系监事监察职能之实体化运用。

二曰**合规拒贷**。严令管理人员不得利用职务便利或公司、创始人资产满足个人借款请求，要求合规拒绝、严格隔离个人与公司及创始人财务——此与章程第四十四条（一）项”挪用公司资金”之禁止相呼应。

三曰**追责预告**。违规之法律后果（诉讼、内部问责、报警）明示，构成威慑。

【议】议曰：本决议所认定之”职务侵权”风险，依上轻高治释发 20250921001 号解释函之术语规则，凡”贪污”表述一律以”（职务）侵占”理解——本决议之”职务侵权”即属民事侵权与可能的职务侵占风险之表述。监事决议为治理机构文件，其效力及于公司内部，不替代司法程序。

O2 关于设立调（和）解与斡旋协调工作机制的决定（上轻简法决字第 20260228001 号）

【律】文件编号：上轻简法决字第 20260228001 号。文件名称：关于设立调（和）解与斡旋协调工作机制的决定。决定日期：2026 年 2 月 28 日。核心内容：法律委员会决定设立调（和）解与斡旋协调工作机制，以应对相关法律法规修订、提升效率并促进柔性化解包括商事纠纷在内的各类纠纷；该机制负责公司内部成员间及涉及合伙、合作等纠纷在外部仲裁或诉讼介入前的调（和）解与斡旋协调工作；废止与此不一致的旧治理细则（特定书面决议除外）；由法律委员会会同相关机构另行制定该机制之具体运作办法。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决定设立公司纠纷之柔性化解机制，其制度意义有二：

一曰**诉前调和**。公司内部成员间及合伙、合作纠纷，于外部仲裁或诉讼介入前，先经调（和）解与斡旋协调——此系《合伙权益争议解决治理细则》之”仲裁诉讼衔接”机制之前置环节，亦与章程第二十一条之二（二十二）（二十四）项之”合伙事务仲裁小组”相配套。

二曰**柔性效率**。以调和斡旋替代对抗，促进纠纷之柔性化解，提升解决效率。

【议】议曰：本决定由法律委员会（上轻简法决字第 X 号）作出，体现法律委员会在争议解决体系中之枢纽地位。旧治理细则之废止（特定书面决议除外），系制度整合之安排。

O3 关于确认王若依女士为公司特殊战略合作者关系的工作备忘录

【律】文件名称：关于确认王若依女士为公司特殊战略合作者关系的工作备忘录。核心内容：确认王若依女士为公司特殊战略合作者关系，其身份与待遇依备忘录及配套决议（D10 决议群、D17 等）执行。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本备忘录确认王若依女士之”特殊战略合作者”身份——依 CCIC-2026-001 号阐释函之身份体系，即”第 59 条第 1 款战略合作者”之特别形态。其”特殊”者，一在其待遇之专项安排（费用列支决议群、豁免决议），二在其关系之官方确认（备忘录之形式）。

【议】议曰：本备忘录与 D10 决议群（王若依费用列支）、D17（豁免部分风控程序）之关系：备忘录定其身份，决议群定其待遇，豁免决议定其程序例外。三者为一体，共同构成特定人员之专项制度体系。

04 上轻简高合非董联决字第 20260707001 号

【律】文件编号：上轻简高合非董联决字第 20260707001 号。文件名称：（以作准文本为准）。决议日期：2026 年 7 月 7 日。核心内容：系高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会与（或）非董事合伙人代表委员会之联合作出之决议文件。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为高合委暨非董联体系之文件，其具体内容以作准文本为准。其制度意义在于：高合委与非董事合伙人代表委员会之联动决议，系治理机构间协作之体现——合伙权益事务之决策，常须两机构会商（如章程第二十一条之二之另文条款（b）项”常务董事通过高合委商非董事合伙人代表委员会/非董事合伙人会议形式决定”）。

05-09 其他治理机构/机制文件

【律】其他治理机构/机制文件（05-09），其具体内容以《公司现行有效正式约束性制度文件完整汇总（截止日期：2026 年 7 月 29 日）》所载及各文件作准文本为准。

【疏】疏议曰：凡其他治理机构、工作机制之正式文件，无论其形式（决定、决议、意见、指引等），凡经正式程序生效者，皆属现行有效治理文件，其效力依四层级体系定位。本疏议于此类文件内容未及逐一详释者，以作准文本为据，不妄加阐释。

卷七 司务院公告篇

篇首疏

疏议曰：公告者，公示周知之文也。唐制，诏敕颁行，必使”布告天下，咸使闻知”；今公司之公告，由司务院印发，公布决议、通知事项、宣告事实，为公司治理透明化之重要载体。公告分两类：一曰含约束力之公告（B1、B2），系经授权发布、具规范效力者；二曰纯公示类公告（B3-B21），系公布决议、通知事项之程序性文件。凡二十一项，皆于此篇。

第一章 含约束力之公告

B1 SLQB-20260221-001 号《关于历史制度清理完成公告》

【律】公告编号：SLQB-20260221-001 号。公告名称：关于历史制度清理完成公告。发布日期：2026 年 2 月 21 日。核心内容：依据《20250813 决议》完成对 20 余项具雇佣制或科层制特征历史制度之系统性废止；建立以《宪制性公司章程》为根本法、《新时期章程细则汇编大典》为核心细则之新宪政制度体系（四层级）；实现旧制度与新体系之绝对效力切

割；强制使用新术语；由监事及法律委员会监督执行与合宪性审查。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本公告之疏议已详载于卷一（总则篇·第一章），此处仅记其要：本公告为公司制度体系”涤故更新”之总宣言，四层级宪政体系自此确立，一切治理文件之效力位阶以此为纲。

B2 SLQB-20260221-Amendment-001 号修正案公告

【律】公告编号：SLQB-20260221-Amendment-001 号。公告名称：关于历史制度清理完成公告之修正案公告。发布日期：2026 年 2 月 22 日。核心内容：依常务董事授权

（D14），就《历史制度清理完成公告》中之文字表述错误（如错别字）发布修正，其中明确”CU 值”表述实为”CV 值”之笔误（见 CCIC-2026-002 号意见第（22）项）。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本修正案为 B1 之文字订正文件，其程序依据为 D14 授权决议。其意义有二：一为程序之正——修正须经授权，不得擅自改动公告；二为术语之正——“CU 值”笔误之修正，为贡献值（CV 值）术语体系之纯净提供保障。

第二章 纯公示类公告（B3-B21，【2026】001-019 号）

总论

【律】司务院纯公示类公告共 19 项（【2026】001 号至 019 号），系司务院依职权印发之公示文件，其功能为：公布经审签通过之决议、通知重大事项、宣告特定事实。此类公告本身不创设新的权利义务，其效力来源于所公布之原文件；公告之发布系原文件对外生效之程序要件（依相关决议之规定，文件自审签通过之日起生效、自司务院在微信公众平台公告之日起施行）。

【疏】疏议曰：纯公示类公告之制度功能，可拟于唐制之”露布”与”榜文”——露布者，报捷之书；榜文者，告示之文。其要义在”公示周知”：一为保障全体成员之知情权，实现规则透明与程序正义；二为确定文件之施行时点（公告之日起施行）；三为留存档案记录，供日后查验。

【议】议曰：依 CCIC-2026-001 号附件二之专项说明，集合性指引文档之效力来源于独立文件自身之核准程序，而非被收录于某文档；公告之公布同理——公告系公示之载体，非效力之来源。凡公告所公布之文件，其效力以文件自身之程序完备性为准。

各公告之主题备览

【律】B3 【2026】001 号（2026-03-01）、B4 【2026】002 号（2026-03-03）、B5 【2026】003 号（2026-03-05，公布法律委员会设立调（和）解与斡旋协调工作机制之决定）、B6 【2026】004 号（2026-04-01）、B7 【2026】005 号（2026-04-11）、B8 【2026】006 号（2026-04-15，公布志愿者成本补贴列支审核与支付时限决议）、B9 【2026】007 号（2026-04-20）、B10 【2026】008 号（2026-04-25，公司司务院预留银行印鉴财务章及法定代表人名章遗失公告）、B11 【2026】009 号（2026-05-04）、B12

【2026】010号（2026-05-04）、B13【2026】011号（2026-05-10）、B14【2026】012号（2026-05-15）、B15【2026】013号（2026-05-20，公布《根本性违约与终极责任追究（公约）治理章程》及其附件体系）、B16【2026】014号（2026-06-01，公布“不受欢迎的人”与“不可被接受的人”宣告制度决议）、B17【2026】015号（2026-06-15）、B18【2026】016号（2026-06-25，公布规范十六周岁以上未毕业在校学生（习）人员准入性治理决议）、B19【2026】017号（2026-07-07）、B20【2026】018号（2026-07-14，公布对外交往相关决议之解释文件，即D6-001）、B21【2026】019号（2026-07-14，核准备案公布CCIC-2026-005号阐释函）。各公告全文以作准文本为准。

【疏】疏议曰：综观十九项公示公告，其主题可归为四类：

一曰**决议之布**。公布常务董事决议、法律委员会决定等（如B5、B8、B15、B16、B18），为最主要之功能。

二曰**解释之布**。公布解释性文件（如B20公布D6-001类外交体系解释、B21核准备案CCIC-2026-005阐释函），使解释文件对外生效。

三曰**事项之告**。通知特定事项（如B10之印章遗失公告——预留银行印鉴财务章及法定代表人名章遗失，依法定程序公告作废，防止他人冒用）。

四曰**施行之期**。明定文件之施行时点（自审签通过之日起生效、自公告之日起施行）。

【议】议曰：B20、B21两项公告所公布之D6-001与CCIC-2026-005号，其全文备览已载于《宪制性公司章程疏议》卷二十。B16所公布之宣告制度决议（D29）、B15所公布之根本性违约公约（D28），其疏议详见卷四。凡公告之溯及力规定（如CCIC-2026-005号阐释函溯及至2025年8月13日零时），以原文件为准。

〔卷五、卷六、卷七疏议毕。〕

卷七之二 司务院会议决议篇

篇首疏

疏议曰：司务院会议决议者，公司司务院依《宪制性公司章程》第二十四条、第二十四条之二、第二十四条之五及上轻简董决字第20250823001号决议（D3）第五条【司务院临时事务处置授权】之授权，由司务院会议作出之决议也。司务院系公司之执行性机构，其决议多为组织安排、落地执行之性质，不创设重大权利义务，故其效力位阶属第四层次，性质同于治理规约性文件；惟依常务董事指示，于目录中单独成类（“司务院会议决议”），不与司务院公告合并计数。司务院会议分定期会议、常务会议、临时会议三类，均可作出决议；本卷所释，暂为常务会议决议二件。唐制，尚书省有“都省集议”，议定则行；今司务院之常

务会议，出席成员过半数同意即通过，议定即行、送常务董事备案以闭效力之环——执行机构之议，贵在迅速与落地。逐件疏议如下。

第一章 司务院常务会议决议（2026年9月）

一、上轻简司务院常会决字〔2026〕第09/001号

【律】决议编号：上轻简司务院常会决字〔2026〕第09/001号。决议名称：上海轻简趣极简文化发展有限公司司务院常务会议决议。会议：2026年9月第一次司务院常务会议。依据：《宪制性公司章程》第二十四条、第二十四条之二、第二十四条之五，及上轻简董决字第20250823001号决议（D3）第五条【司务院临时事务处置授权】。核心内容：其一，追认设立司务院行政事务工作组（对应D3决议”行政事务统筹板块”，承接原行政部职能，包括但不限于公司文件流转、会议统筹、工商备案对接等，实行板块负责人制）、后勤事务工作组（对应”后勤保障板块”，承接原后勤部职能，包括但不限于办公物资采购、职场保障、后勤服务对接等，实行板块负责人制）、商务工作组（负责公司商务事务之归口统筹，包括但不限于商务对接、商务合同事务统筹、商务项目协调等）三个常设工作组，作为对应板块之落地执行实体；其二，确认司务院依D3决议第五条授权已设立并在运行中之临时专项组织——CTR-20260921-CTR-001日本合作方对接专项协调机制（临时单独协调机制，自2026年9月23日起存续3个月）、CTR-20260921-CTR-001特定事务项目组（项目负责人为常务董事，成员按CV值动态筛选）；其三，本决议经出席成员过半数同意通过，自作出之日起生效，所追认各工作组之设立溯及实际开始运作之日，送常务董事备案。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为司务院”组织形式适配全员合伙制”之落地文件。D3决议既撤销部门建制、改设”板块”统筹，本决议则以”工作组”之名落实各板块之执行实体：行政事务工作组承原行政部，后勤事务工作组承原后勤部，商务工作组理商务归口。三组并设，则D3”撤部设组”之改革于执行层落地生根；其名称悉用”工作组”而不复”部”字，正与去科层化、去雇佣化之根本体制相合。

【议】议曰：其一，**追认与溯及**。本决议用”追认”一词，明各工作组之实际运作先于本决议，故设溯及条款——所追认之工作组之设立溯及实际开始运作之日，使组织行为之效力前后贯通、不生空窗。其二，**性质之辨**。本决议系执行性机构（司务院）之会议决议，其内容为组织安排与既有授权事项之落地，不创设新的权利义务；其效力来源于章程第二十四条系列及D3决议第五条之授权，属执行性文件，不得以之为创设实体权利之依据。其三，**效力闭环**。“送常务董事备案”乃司务院决议效力闭环之最后一环——执行机构之议，报最高决策机构备案，既保障授权边界，又使执行行为可稽可溯。

二、上轻简司务院常会决字〔2026〕第09/002号

【律】决议编号：上轻简司务院常会决字〔2026〕第09/002号。决议名称：上海轻简趣极简文化发展有限公司司务院常务会议决议。会议：2026年9月第二次司务院常务会议。依据：《宪制性公司章程》第二十四条、第二十四条之二、第二十四条之五，及上轻简董决字第20250823001号决议（D3）第五条之规定。核心内容：决议设立司务院翻译事务工作组，作为司务院下设之常设工作组；本决议经出席成员过半数同意通过，自作出之日起生

效，所追认各工作组之设立溯及至各工作组实际开始运作之日，送常务董事备案。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议设立司务院翻译事务工作组（其对内为司务院下设常设工作组，对外承接跨语种文件材料之翻译事务），系因应公司跨文化、多语种业务之需——公司以跨文化交流为本业，章程与治理文件之多语种对照本、外发文书之翻译、对外交往之语言支持，皆须专司。翻译事务工作组之设，使翻译事务有归口、有专责、有程序。

【议】议曰：翻译事务工作组之设立，与公司翻译事务之实际运作相衔接——其下已承《宪制性公司章程》全球官方语言左右对照译本、《公司章程与章程疏议》中英对照本等翻译工程之统筹。本决议与第 09/001 号决议同日作出（2026 年 9 月 29 日），并称 2026 年 9 月司务院常务会议之两决；二者皆属执行性、组织性文件，程序与效力机制一致。又，本决议与 09/001 号决议均以”上轻简司务院常会决字〔2026〕第 09/NNN 号”为编号体例（“09”指 2026 年 9 月，“001”“002”为当月序号），系司务院会议决议之编号新例。

〔卷七之二·司务院会议决议篇疏议毕。〕

卷九 配套治理细则篇（C1-C20）

篇首疏

疏议曰：前卷既释《8 in 1 大典》八细则，此卷继释配套治理细则及专项治理文件凡二十项（C1-C20）。凡此诸细，或为价值观与和平事业使命之维护（C1、C2、C3、C19），或为权益之保障（C5、C6、C7、C8、C15、C16），或为风险之防控（C4、C10、C11、C12、C13、C14），或为控制权之安排（C9、C17、C18），或为治理贡献之计量与报酬之规范（C20）。其效力位阶属第四层次，为章程及大典之实施规范。逐项疏议如下。

第二章 专项治理细则（C1-C20）

C1 《公司核心价值理念与理想维护章程细则》

【律】文件名称：公司核心价值理念与理想维护章程细则。核心内容：明确诚信、尊重、创新、责任、卓越五大价值观；保障成员之实际收益和基本尊严；设公平之权益分配、平等权利、非金钱激励与监督执行机制。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本细则为公司价值观之制度化载体，五大价值观（诚信、尊重、创新、责任、卓越）为公司文化之基石。其制度设计为”价值+权益”双保障：既维护价值理念，又保障成员之实际收益与基本尊严——“让价值观落地、让贡献者有尊严”。

C2 《共同富裕促进机制治理细则（修订版）》

【律】文件名称：共同富裕促进机制治理细则（修订版）。核心内容：明确 10 类利益相关方；从年度利润中提取法定公积金、任意公积金及管理费用后，按固定比例将剩余利润用于

成员分配、股东分配、创新基金、风险准备金、社会责任、质量改进及发展基金等多用途分配；设立利润分配委员会，进行不定期审查与定期公布结果；每三年评估方案，遇重大亏损及时调整。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本细则为”共同富裕”理念之制度化，其制度要点有三：一为**多用途分配**——利润之分配覆盖成员、股东、创新、风险、社会责任、质量、发展七途，兼顾各方利益；二为**委员会执行**——利润分配委员会专责执行，确保分配之专业与公正；三为**动态调整**——每三年评估、遇重大亏损调整，确保机制之可持续性。

C3 《公司限制或禁止过劳行为治理细则（修订版）》

【律】文件名称：公司限制或禁止过劳行为治理细则（修订版）。核心内容：禁止持续超时工作、因工作量忽视健康安全及对休息休假之不当惩罚；建立涵盖预防、干预、责任与奖励之系统措施：流程审核、培训、负荷监测、弹性工作安排、健康支持、紧急救援及纪律处分与激励办法。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本细则为公司”人性化管理”宗旨之具体化，其制度逻辑为”防-治-责-励”四位一体：预防（流程审核、负荷监测）、干预（健康支持、紧急救援）、责任（纪律处分）、激励（奖励合规）。其适用对象为公司成员全体，与章程宗旨”轻松、简约、趣味性工作环境”相呼应。

C4 《公司误导防范治理细则》

【律】文件名称：公司误导防范治理细则。核心内容：为维护公司形象与利益、防止公司成员对内对外交流产生误导行为而制定之内部规范；明确通过培训、信息管理、宣传管控、内部沟通及表彰贡献者等措施进行防范；对违规行为设警告至解除合作等处罚，严重情况追究法律责任；对防范成效突出者给予多元奖励并定期公开表彰记入档案。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本细则为公司信息诚信之保障规范，与《8 in 1 大典》之⑤误导防范治理细则同源。其制度设计为”防（培训、信息管理、宣传管控）—罚（警告至解除合作）—奖（多元奖励、公开表彰）”三轨并行。其处罚之表述，依 CCIC-2026-005 号阐释函之梯度规则理解（警告类措施之四档适配）。

C5 《合伙权益争议解决治理细则》

【律】文件名称：合伙权益争议解决治理细则。核心内容：确立合伙权益争议之解决路径：协商、调（和）解与斡旋（O2 机制）、内部仲裁（法律委员会下设仲裁小组）、诉讼之衔接程序；与《关于设立调（和）解与斡旋协调工作机制的决定》及章程第二十一条之二相衔接。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本细则为合伙权益争议解决之程序规范，其制度设计为”阶梯式救济”：协商调和斡旋内部仲裁司法救济，逐级递进，柔性与刚性兼备。内部仲裁之裁决不影响司法救济之行使。

C6 《公司合伙人入伙与退伙治理细则》

【律】文件名称：公司合伙人入伙与退伙治理细则。核心内容：确立合伙人入伙（吸纳入伙）与退伙（自愿退伙、除名）之条件、程序与权益处理规则；与章程第二十七条（股东进入）、第二十八条（股东退出）之合伙人参照适用规则相衔接。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本细则为合伙人全生命周期之准入退出规范。入伙之”吸纳入伙”、退伙之”自愿退伙/终止合作”，依 CCIC-2026-001 号阐释函之对照表理解。其与章程第二十七条之五（合伙人入伙方式参照适用）相衔接：股东会引入合伙人成为股东者适用股东进入方式，一般合伙人入伙依本细则。

C7 《公司合伙人健康与安全保障治理细则》

【律】文件名称：公司合伙人健康与安全保障治理细则。核心内容：确立合伙人健康与安全之保障措施：商业意外保险（保额 ≥ 50 万元/人，章程第三十六条之五）、健康支持、安全防护；费用从项目收益列支。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本细则为章程第三十六条之五（合伙人履职保障计划）之实施规范，其保障依”商业保险+健康支持”之路径实现，不构成社会保险缴纳义务（依 CCIC-2026-002 号意见第（14）项）。

C8 《合伙人权益转让与继承治理细则》

【律】文件名称：合伙人权益转让与继承治理细则。核心内容：确立合伙人权益之转让与继承规则：转让之条件、程序、优先权；继承之资格确认、程序；与章程第八章（股权转让）之合伙人参照适用规则相衔接。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本细则为合伙人权益之财产性处分规范，与章程第二十九条至第三十二条（股权转让）之合伙人参照适用条款相衔接。权益转让与继承之程序、限制，依本细则及章程之规定执行。

C9 《控制权保障主体指定与继任决策委员会组织章程》（已备案）

【律】文件名称：控制权保障主体指定与继任决策委员会组织章程（已备案）。核心内容：依章程授权制定之控制权保障机构组织规范；委员会在公司创始人无法行使控制权时自动启动，拥有代行表决权与同意票、审议重大事项之权力；依三支柱模型设席，配套多项细则保障运作与审查。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本组织章程为控制权保障机制之机构规范，与章程第十一条之七（股东壹缺位时剩余表决权承接之控制权委员会）、第二十九条之十八（控制权保障信托）相衔接。控制权委员会由创始人提名 3 名任职满 3 年之成员，经股东会通过，设主席 1 名（任期 3 年），代行需经三分之二成员签字决议。

C10 《公司全面灾害应对与政府协调应急响应指南性章程细则》

【律】文件名称：公司全面灾害应对与政府协调应急响应指南性章程细则。核心内容：确立公司应对全面灾害（战争、特大自然灾害等）之应急响应机制及与政府之协调程序。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本细则为公司应急管理体系之规范，与章程第十五条（三十）项（常务董事紧急情况下之特别裁决权和处置权）、第九条之三附注 B（紧急情形之会议召集）相衔接。

C11 《公司禁止以生命为代价的英雄主义章程细则》

【律】文件名称：公司禁止以生命为代价的英雄主义章程细则。核心内容：明确禁止公司成员以生命为代价之英雄主义行为；遇险时以生命安全为第一优先；反对鼓励冒险牺牲之文化。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本细则为”生命至上”理念之制度化——公司不鼓励、不奖励以生命为代价之冒险行为，遇险时生命安全为最高价值。此系公司人性化治理之伦理底线。

C12 《公司禁止各类原因自杀行为章程细则》

【律】文件名称：公司禁止各类原因自杀行为章程细则。核心内容：明确公司禁止各类原因之自杀行为；建立心理支持、危机干预机制；对成员心理健康提供关怀与援助。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本细则为成员心理健康之保障规范，与宗旨”人性化管理”、C7（健康安全）相衔接。自杀行为之禁止，系对生命价值之坚守；心理支持与危机干预机制，系预防之实质措施。

C13 《跨文化项目立项与执行治理细则》

【律】文件名称：跨文化项目立项与执行治理细则。核心内容：确立跨文化项目之立项审批、执行管理、风险控制之规则；与章程第七条（九）（十）项（跨国跨文化经营方案及机构设置方案之股东会审议）相衔接。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本细则为公司核心业务（跨文化交流）之项目管理规范，其立项、执行、风控之程序化，确保跨文化项目之合规与成效。

C14 《濒危语言保护项目专项管理治理细则》

【律】文件名称：濒危语言保护项目专项管理治理细则。核心内容：确立濒危语言保护项目之专项管理规则；与章程宗旨”推动……世界濒危语言文化文字的学习、研究、交流、传播、保护与传承”相衔接。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本细则为公司文化使命之专项实施规范。濒危语言保护系章程宗旨之重要内容，本细则之专项管理，确保此类公益文化项目之规范运作。

C15 《公司财务预支治理细则》

【律】文件名称：公司财务预支治理细则。核心内容：确立公司财务预支之申请、审批、结算规则；与 D26（治理人员履职生活消费之经费预支）及财务工作组之职能相衔接。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本细则为财务预支之程序规范。“预支”之定性（民事活动经费预支，非劳动报酬），与 D26 之精神一致，确保财务操作合规且不产生劳动报酬误读。

C16 《入伙议定书》《权益池分配附属议定书》等

【律】文件名称：《入伙议定书》《权益池分配附属议定书》等。核心内容：入伙议定书确立合伙人入伙之合意文件形式；权益池分配附属议定书确立权益池分配之具体规则；为《合伙协议》体系之组成部分。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：议定书者，合意之文书也。唐制，两国缔约用“盟书”“誓书”；今公司入伙用《入伙议定书》，权益分配用《权益池分配附属议定书》，皆以文书固定合意。此与《宪制性民事合伙合同》体系相衔接，为合伙人权益之契约凭证。

C17 《常务董事个人承诺决议》（上轻简董决字 20250911001 号）

【律】文件编号：上轻简董决字 20250911001 号。文件名称：常务董事个人承诺决议。核心内容：常务董事就特定事项作出之个人承诺，以决议形式固定，具内部约束力。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本决议为常务董事个人承诺之书面化，其制度意义在于：个人承诺以决议形式固定后，即具可查验、可追究之效力——此系公司“书面主义”原则在个人承诺领域之运用。

C18 《常务董事决议修订案》（关于修订 20260129001 号决议的决议）

【律】文件名称：常务董事决议修订案（关于修订 20260129001 号决议的决议）。核心内容：对 D11（20260129001 号决议）之修订，与 D12（20260131001 号专项修订）相衔接。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本修订案为 D11 决议之修订文件，与 D12（专项修订第六条）相互衔接，共同构成 D11 决议群之现行有效形态。凡 D11 之适用，以修订后之文本为准。

C19 《公司人类和平促进事务章程细则》

【律】文件名称：公司人类和平促进事务章程细则。公布日期：2025 年 7 月 7 日；施行日期：自 2025 年 7 月 15 日起施行。核心内容：凡七章十三条。第一章总则——第一条宗旨与使命（依国际法及国际关系基本准则、《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国民营经济促进法》《中华人民共和国宪法》《中华人民共和国民法典》及《宪制性公司章程》等制定，以促进跨文化理解与人类文明进步为根本目标，通过消除人员流动壁垒、构建民间对话桥梁，推动平等互信的国际关系，预防冲突、反对非正义战争）；第二条核心路径（以签证服务、跨境交流项目、多元文化对话为业务支柱，图双向流动便利化、民间对话常态化、和

平理念传播)。第二章和平促进工具箱——第三条签证服务的和平赋能(绿色通道机制、签证附加公益包、数据匿名化研究);第四条品牌活动矩阵(和平主题沙龙、使者访谈计划、和平旅行者计划);第五条知识产品开发(多语种短视频系列、“和平签证官”专栏)。第三章组织与实施机制——第六条项目制运作原则(所有和平促进活动以独立项目形式开展,由合伙人或合作者担任项目负责人,实行“提案—合伙人民主表决—执行—评估”流程);第七条合伙人权责(发起权、表决权〔项目预算超5万元须全体合伙人过半数通过〕、收益分配〔项目净利润20%纳入和平基金、其余按参与项目之合伙人贡献度分配〕、政治中立义务〔全体合伙人及项目核心决策者不得加入任何政治性党派、不得接受政党委任职务;现有政党成员身份之合伙人须于成为合伙人之日起6个月内退出并向联席会议报备〕);第八条合作者(按项目签订《合作服务协议》、和平贡献奖励〔不超过项目收益15%〕、合作者政治背景审查〔签署《政治中立承诺书》〕)。第四章组织伦理守则——第九条全员政治中立原则(禁止以公司名义参与政党竞选、政治募捐,禁止在项目活动中展示政党标识、传播党派纲领;人道签证与学术客观分析两项例外)。第五章反战主义立场与涉战争风险管控——第十条政治中立原则(不承接任何国家军事相关人员之签证服务〔法律另有强制性规定除外〕、活动中禁止特定国家污名化言论并聚焦结构性矛盾批判、涉战乱地区业务增加国际红十字会安全认证环节);第十一条冲突预警响应(服务区域突发武装冲突时暂停服务并启动应急预案、利用合作渠道协助受困人员撤离、发起“和平紧急对话会”)。第六章保障体系——第十二条和平基金(来源:项目收益提取+合伙人自愿注资+社会捐赠;用途:冲突地区学者交流资助、和平主题内容创作补贴、危机救助);第十三条评估标准(影响力、理念渗透、可持续性三维度)。第七章附则——本细则经全体合伙人会议表决通过后生效、修订需2/3以上合伙人同意;现有合伙人须于生效后30日内提交《无政党关联声明书》,逾期暂停项目表决权;和平促进项目档案永久保存,作为公司社会企业认证依据;解释权归司务院商合伙人联席会议;自2025年7月15日起施行。(全文以作准文本为准)

【疏】疏议曰:本细则为公司”跨文化交流”本业在和平促进领域之专项治理规范,与章程宗旨”助力推动构建人类(文化)命运共同体”一脉相承,系公司和平促进事业之基础性纲领。其制度要义有三:

一曰**以和为宗,工具为用**。第一条以”消除人员流动壁垒、构建民间对话桥梁,推动平等互信的国际关系,预防冲突、反对非正义战争”立宗旨与使命,第二条以签证服务、跨境交流、多元文化对话三大支柱定核心路径,第三条至第五条复以”和平促进工具箱”(签证绿色通道与公益包、品牌活动矩阵、知识产品开发)将宗旨落实为可操作之工具——自本及末,纲举目张。

二曰**中立为纲,反战为志**。第九条立全员政治中立原则,第十条申政治中立于涉战情境,第十一条立冲突预警响应——中立者不偏不倚、不助兵祸,反战者止戈促和、以文载道,此公司”以对话代对抗”本业之最高运用。

三曰**项目为体,基金为保**。第六条立项目制运作,第七条明合伙人发起权、表决权与收益分配(净利润20%入和平基金),第十二条设和平基金(来源三途、用途三向),第十三条立评估标准(影响力、理念渗透、可持续性)——项目为运作之体,基金为持续之保,评估为精进之尺。

【议】议曰：本细则（C19）与 D37（文明对话与和平促进委员会设立决议）、D34（战争状态特别决议案）互为表里：C19 立和平促进之宗旨、工具箱、项目制与保障体系之“纲”，D37 设常设议事协调机构以承其运筹之“目”（D37 附件一《治理运作办法》第二条明定“不改变本细则第六条所定之项目制运作基本安排”，第五条明定“不替代本细则第七条所定之合伙人表决权”），D34 承其反战立场于战时应对；三者并就，则公司于和平之日常、和平之事业、战争之非常，制度周备。又：本细则之政治中立义务，系对合伙/合作成员之要求，与 CCIC-2026-002 号阐释函之合伙化术语规则并行适用，不构成劳动关系之约束。本细则自 2025 年 7 月 15 日起施行，早于 2026 年 7 月 29 日汇总时点，故自始在现行有效之列。

C20《董事、监事履职治理 GV 贡献值计量细则（常务董事备案试行版）》

【律】文件名称：上海轻简趣极简文化发展有限公司董事、监事履职治理 GV 贡献值计量细则（常务董事备案试行版）。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（简称“高合委”）。受托备案机关：常务董事。制定依据：上轻简董决字第 20260504001 号决议（D25）；GHJY-20260329001 号决议；《宪制性公司章程》。施行日期：2026 年 5 月 4 日（与 D25 决议同日施行，公布前但前述决议生效后之相关事项溯及适用至前述决议生效同日）。备案日期：2026 年 9 月 30 日（高合委负责人受托审签、常务董事审签核准并备案，均系 2026 年 9 月 30 日）。核心内容：凡十二条——第一条制定目的与依据；第二条适用范围与对象（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》之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-战略、GV-风控、GV-资源、GV-协同、GV-专项五维度）；第四条分值标准（试行版暂参照《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，并列加分、扣减标准及区间与兜底规则）；第五条计量周期（季度试算、年度核算）；第六条申报与审核；第七条公示与异议（内部公示三个工作日；对扣减有异议者于收到告知后三个工作日内提出，高合委于五个工作日内复核；复核不服者依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，仍不服可向人民法院提起诉讼）；第八条存档与应用（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；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）；第九条与《贡献值（CV 值）计量与扣减办法》之关系（GV 与 CV 并列，适用对象不同，互不替代、不重复计量）；第十条术语（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；第十二条附则（解释权归高合委，与《宪制性公司章程》及 D25 决议冲突者，以后者为准）。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：本细则为董事、监事履职贡献之计量与报酬建议之程序规范，与 D25（上轻简董决字第 20260504001 号，未获股东会批准前临时适用董事、监事履职贡献计量与动态报酬机制之试行决议）、GHJY-20260329001 号决议（关于建立董事、监事履职贡献计量与动态报酬预算管理机制之决议）一脉相承：D25 立“临时适用”之授权与框架，GHJY-20260329001 号立“预算总额管控、贡献动态计量、价值比例分配”三位一体之机制，本细则则就“贡献如何计量”作出可操作之规定。其制度要义有三：

一曰**计量有维**。第三条立五维度（GV-战略、GV-风控、GV-资源、GV-协同、GV-专项），使治理人员之贡献自”无可名状”变为”可稽可议”，与《贡献值（CV 值）计量与扣减办法》之 CV 体系同工而异曲。

二曰**报酬有据**。第八条以”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”为个人年度治理报酬之计算公式，使动态报酬之分配以贡献值为据，避免平均主义，落实”价值比例分配”。

三曰**程序有节**。第五至第七条立季度试算、年度核算、申报审核、公示异议之完整程序，并以合伙事务仲裁小组为复核通道、以人民法院为终局救济——程序周备，则计量之结果可期公允。

【议】议曰：本细则与《贡献值（CV 值）计量与扣减办法》（CV 体系）为并列之计量体系：GV 适用于董事、监事（治理人员），CV 适用于合伙人、合作者，二者适用对象不同，互不替代、不重复计量（本细则第九条明定）。就文件性质而言，本细则由高合委制定、报常务董事备案，属第四层次”配套治理细则及专项治理文件”（C 系列），效力位阶同 C1-C19 诸细则。就与其他文件之关系而言：其一，与 D25 之关系——本细则系 D25 第三条、第四条之授权细化，属其配套程序规范；其二，与 GHJY-20260329001 号决议之关系——本细则为该决议”贡献动态计量”部分在董事、监事领域之落地；其三，与《贡献值（CV 值）计量与扣减办法》之关系——两办法分理 GV 与 CV，各司其职。又：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（本细则第十一条）。本细则施行日溯及至 2026 年 5 月 4 日（与 D25 同日衔接），其备案完成日为 2026 年 9 月 30 日。

卷十 特别劳动雇佣体系地位辨

篇首疏

疏议曰：公司行全员合伙制，然法律有明文强制规定之岗位，须以特别劳动雇佣关系建立（章程第五十条之九、之十之例外程序）。为此，公司编纂《特别劳动雇佣大典》体系——凡一部总则、十九项规程、五十二项规例，计七十二项草案。此体系尚未施行，不入现行有效制度之列；然其地位不可不辨，其与合伙制体系之关系不可不明。故立此篇，专以辨之。

第一章 特别劳动雇佣体系之地位

【律】《特别劳动雇佣大典》体系（含总则 1 部、规程 19 项、规例 52 项，共 72 项）为公司为特别劳动雇佣人员（依章程第五十条之九、之十例外程序建立特别劳动合同关系之人员，简称”特劳人员”）而编纂之专门规范体系，目前均系未施行草案，不构成现行有效之约束性制度。（以 2026 年 7 月 29 日汇总为准）

【疏】疏议曰：特别劳动雇佣体系之地位，可一言以蔽之：**备用之法、例外之制、隔离之典**。

一曰**备用之法**。该体系为特劳人员之专门规范，仅在章程第五十条之九、之十之例外程序被依法启动、建立特别劳动雇佣关系时方有适用之可能；其未施行之状态，反映公司当前以合伙制为常态、特劳制为备用之制度现实。

二曰**例外之制**。特劳人员系公司整体以合伙/合作机制运行之前提下，因符合法定或客观条件而进入之例外性劳动雇佣安排（CCIC-2026-003-01 号解释函（四）部分），不构成公司默认用工模式。特别劳动雇佣体系之存在，正是为这一例外通道提供规范依据。

三曰**隔离之典**。依 CCIC-2026-002 号意见第（26）项，特别劳动雇佣关系之术语（如”劳动合同”“工资”“社保”）仍按其法定含义适用，但其管理与档案应与合伙/合作体系严格隔离。特别劳动雇佣体系即”隔离”之制度载体——特劳人员之规范自成体系，不污染合伙制主体体系。

【议】议曰：凡引用《特别劳动雇佣大典》体系之文件，须严格限定于特劳人员事务；其术语（如”劳动报酬”“最低工资”“社保公积金”等）系依法律明文规定之法定术语，依 TERM-REVIEW-001 第六章之豁免情形（6.1 法律明文强制性要求、6.2 《特别劳动雇佣大典》体系专属文件）合规使用，不得扩展适用于公司其他人员或事务。

第二章 与合伙制体系之关系

【律】特别劳动雇佣体系与合伙制体系之关系：一、主辅关系——合伙制为主体，特劳制为例外；二、隔离关系——两体系之人员、档案、术语、管理严格隔离；三、衔接关系——特劳人员之准入，须经章程第五十条之九、之十之股东会特别批准程序。（全文以作准文本为准）

【疏】疏议曰：两体系之关系，可拟于唐律中”律”与”令”之关系——律为正典，令为补充；然公司之制更进一层：合伙制如”律”（正典），特劳制如”特别法”（专典），且两典严格隔离。其衔接点惟在第五十条之九、之十之例外程序：未经股东会特别批准，任何人不得进入特劳体系。

【议】议曰：特劳体系草案（72 项）之未施行，系公司之主动选择：在公司可依合伙、合作方式满足全部经营需要之情形下，不启动例外程序。特劳体系之施行，须以出现法律明文强制规定之岗位且无替代方案为前提（第五十条之十（二）项①）。本疏议于特劳体系草案内容不逐一阐释——未施行之草案，不入现行有效之列，阐释无由。

卷末 索引与总跋

一、疏议文件索引

本疏议共释现行有效治理文件约一百零一项，其分布如下：

卷次	篇名	所释文件
卷一	总则篇	SLQB-20260221-001 号公告（四层级体系）、效力层级总表、文件形式与性质辨、解释与适用规则、溯及力总则
卷二	股东会决议篇	GHJY-20250726001 号、GHJY-20251001001 号、《宪制性股东协议》、GHJY-20250803001 号、GHJY-20250825001 号、GHJY-20251030001 号、GHJY-20251031001 号、GHJY-20251013001 号、GHJY-20260117001 号、GHJY-20260326001 号、GHJY-20260329001 号（索引：GHJY-20251121001 号）
卷三	常务董事决议篇（上）	D1-D16（含时序插入补编 D4b）
卷四	常务董事决议篇（下）	D17-D38（含时序插入补编 D31b、D34b；含 20260802001 号战争状态特别决议案、其 20260829001 号更正决议、20260905001 号跨文化民族礼仪执行委员会设立决议、20260910001 号文明对话与和平促进委员会设立决议及 20261002001 号出入境中介服务备案等五项合规治理制度决议）
卷五	常务董事函暨宪制性股东协议篇	F1（上轻简董函字第 20260616001 号）、《宪制性股东协议》（索引）
卷六	其他治理机构文件篇	O1（监事决议 20260201001 号）、O2（上轻简法决字第 20260228001 号）、O3

卷次	篇名	所释文件
		（工作备忘录）、O4（上轻简高合非董联决字第20260707001号）、O5-O9
卷七	司务院公告篇	B1、B2（含约束力）、B3-B21（纯公示类）
卷七之二	司务院会议决议篇	上轻简司务院常会决字〔2026〕第09/001号、第09/002号（司务院常务会议决议）
卷八	专项保护令篇	P1（总裁令20250628001号）、P2（补充工作指引）、P3（示例汇编）
卷九	配套治理细则篇	《8 in 1 大典》（第三层次）、C1-C20
卷十	特别劳动雇佣体系地位辨	特别劳动雇佣体系72项草案（未施行，辨其地位）

已入《宪制性公司章程疏议》之解释文件（CCIC-2026-001/002/005号、第五十条之九之十阐释函、上轻高治释发20250921001号、GHJY-20251121001号、上轻简董决释附字第20250912001-001号/D6-001），本疏议于相应处索引，不重复阐释。

二、解释规则索引

- 术语解释：CCIC-2026-001号对照表、CCIC-2026-002号双重解释规则（卷一第三章）
- 效力冲突：四层级体系（卷一第一章）、章程第五十八条衔接规则（章程疏议卷十九）
- 溯及力：各文件自身规定（卷一第四章）
- 形式与效力：类外交体系”重实质轻形式”原则（章程疏议卷二十）

三、总跋

跋曰：昔唐律成，长孙无忌等撰《律疏》三十卷，“网罗训诂，研核丘坟”，使律文之义昭然；今公司决议决定文件之疏议既成，与章程疏议并行，公司宪制阐释之全璧乃就。

综观决议决定文件体系，其演进之迹有三：

其一，**由清理而建构**。自D1（20250813001号规章清理）始，经B1（历史制度清理完成公告）之总宣告，旧雇佣制之制度遗迹荡然涤尽；新四层级体系巍然确立。此”涤故更新”之历程，实为公司宪政转型之制度见证。

其二，**由原则而细则**。自 GHJY-20250726001 号决议立合伙制定义之纲，经 D11 确立业务模式、D15 简化缔约程序、D23 规范采购、D24 确立招商，至《8 in 1 大典》集细则之大成——原则渐次落地为可操作之规则，宏观宪章渐次展开为微观秩序。

其三，**由规范而价值**。D7（禁止胁迫、不情愿不诺）立合意之正，D9（假期不调休）示人性之泽，P1-P3（女性权益保护）显平等之德，D30（执行与异议并行）彰法治之智——公司治理不徒有制度之骨架，更有价值之灵魂。

至若特别劳动雇佣体系，虽备而未施，其地位已明：备用之法、例外之制、隔离之典。公司以合伙制为体，以特劳制为例外，两制各安其位，不使僭越。

凡我公司成员，能于章程疏议观其本、于本疏议观其用，两议并观，则公司宪制之全貌毕现矣。本疏议或有未尽周详之处，以各文件作准文本及《公司现行有效正式约束性制度文件完整汇总》最新版为准。

宪制性公司章程阐释委员会 谨跋

2026 年 7 月 31 日

增跋曰：2026 年 8 月 2 日，常务董事审签核准上轻简董决字第 20260802001（S001）号特别决议案，为公司战争状态应对之专典，六章二十六条，附录有四。疏议续纂，增 D34 于卷四之末，所释之数由八十九项增至九十项。凡我公司成员，于和平之日常，循常法而行；于战争之非常，依此特别决议而应——法常法变，各有所归。

宪制性公司章程阐释委员会 谨跋

2026 年 8 月 2 日

增跋又曰：2026 年 8 月 29 日，常务董事审签核准上轻简董决字第 20260829001（S001/Amendment01）号特别决议案，更正 D34 原决议中《中华人民共和国国防动员法》之引用条款（旧条号第九条、第四十八条、第六十三条、第六十六条，更正为 2026 年修订版第十四条、第五十七条、第七十三条、第七十六条），自 2026 年 10 月 1 日与修订版《国防动员法》同步施行。疏议续纂，增 D35 于卷四之末，所释之数由九十项增至九十一项；D34 疏议中《国防动员法》引用，亦依本决议一一更正。法有修订，引必随之；文有讹阙，正必及时——公司治理文件体系之严谨，于斯可见。

宪制性公司章程阐释委员会 谨跋

2026 年 8 月 29 日

增跋又曰：2026 年 9 月 7 日，依常务董事指示，常务董事决议之编号体系重加厘定——既往未编 D 字号之三件决议（研究院设立、在校学生〔习〕人员准入治理、债权债务治理事务委员会设立）依时间位次补编为 D4b、D31b、D34b，其疏议首次入纂，各就其位；同日常务董事审签核准之跨文化民族礼仪执行委员会设立决议（上轻简董决字第 20260905001 号）续编为 D36，疏议增于卷四之末。所释之数由九十一项增至九十五项。编号之补编，非改其文，乃正其序——原字号不变、原件不改，而序列之次第秩然；疏议之补纂，非炫其博，乃

全其体——向未入纂之决议，今亦各有疏解。公司决议决定文件体系之疏议，由是渐臻完备：凡现行有效之常务董事决议，无遗无漏，皆在篇中。

宪制性公司章程阐释委员会 谨跋

2026年9月7日

增跋又曰：2026年9月11日，常务董事审签核准上轻简董决字第20260910001号决议案，设立文明对话与和平促进委员会、核准其治理运作办法，为公司和平促进事业之常设承托——上承《公司人类和平促进事务章程细则》之宗旨，下司文明对话与和平促进项目之统筹。疏议续纂，增D37于卷四之末，所释之数由九十五项增至九十六项。D34立战时应对之专典，D36理礼仪业务之常设执行，D37司和平促进之常设议事——公司以跨文化交流为本业，以对话代对抗为至用；和平之日常、战争之非常，皆有专司、皆有常法，宪制之网，益密益周。

增跋又曰：2026年9月11日，依常务董事指示，将《公司人类和平促进事务章程细则》补入本疏议，编为C19，补纂于卷九之末。该细则立和平促进之宗旨、工具箱、项目制与保障体系，与D37（文明对话与和平促进委员会）为纲目表里之用；原属现行有效而未入疏议，今补之，配套治理细则由十八项增至十九项，所释之数由九十六项增至九十七项。和平之业，法有所典；跨文化之道，文有所载——疏议之全，由是更备。

宪制性公司章程阐释委员会 谨跋

2026年9月11日

增跋又曰：2026年9月29日，公司司务院先后召开2026年9月第一次、第二次常务会议，作出司务院常务会议决议二件——上轻简司务院常会决字〔2026〕第09/001号（追认设立行政事务、后勤事务、商务三个常设工作组，并确认两个临时专项组织）、第09/002号（设立翻译事务工作组）。司务院者，公司之执行机构也；会议决议者，执行落地之文也。向者疏议所释，多属决策、规范之文；今增“卷七之二·司务院会议决议篇”，以见执行机构之议亦有可稽、亦入疏议——由决策而及执行，由规范而及落地，宪制之网，愈织愈密。所释之数由九十七项增至九十九项。

宪制性公司章程阐释委员会 谨跋

2026年9月29日

增跋又曰：2026年9月30日，高级管理人员委员会暨合伙权益高级治理委员会制定《董事、监事履职治理GV贡献值计量细则（常务董事备案试行版）》（凡十二条），报常务董事备案；同日常务董事审签核准并备案。该细则立GV值（治理贡献值）之计量维度、分值标准与程序，与CV值体系并列，使董事、监事之履职贡献可稽可议、动态报酬之分配以贡献值为据。疏议续纂，增C20于卷九之末，配套治理细则由十九项增至二十项，所释之数由九十九项增至一百项。由决策而及计量，由规范而及价值——公司治理之网，愈织愈密；贡献计量之道，愈析愈明。

增跋又曰：2026年10月2日，常务董事审签核准上轻简董决字第20261002001号决议案（关于建立健全公司出入境中介服务备案、个人信息保护、营销宣传合规、网络安全与线上经营及境外合作合规治理制度若干事项的常务董事决议），编为D38。是为公司首部以政府合规门槛为直接动因之综合合规决议：备案以立信、数据以循法、宣传以戒欺、线上以守规、合作以有界——由业务而及合规，由经营而及风控，宪制之网，愈织愈密；合规之基，愈筑愈固。疏议续纂，增D38于卷四之末，常务董事决议由四十项增至四十一项，所释之数由一百项增至一百零一项。

宪制性公司章程阐释委员会 谨跋

2026年9月30日

（决议决定文件体系疏议终）