



中国科技出版传媒股份有限公司

2025 年第二次临时股东大会

会议材料

证券代码：601858

目 录

2025 年第二次临时股东大会会议须知.....	3
2025 年第二次临时股东大会议程	5
2025 年第二次临时股东大会会议议案.....	6
议案一 关于修订《公司高管人员业绩考核管理办法》的议案 .	6

2025 年第二次临时股东大会会议须知

为了维护广大投资者的合法权益，保证股东在中国科技出版传媒股份有限公司（以下简称“公司”）股东大会上依法行使职权，确保股东大会的正常秩序和议事效率，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司股东大会规则》及《中国科技出版传媒股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等的有关规定，制定以下会议须知：

1.大会设会务组，负责会议的程序安排和会务工作。

2.为保证本次大会的严肃性和正常秩序，切实维护股东的合法权益，务必请出席大会的股东或股东代理人（以下统称“股东”）及相关人员准时到达会场签到确认参会资格。股东在参会登记时间内没有通过信函或传真方式登记的，且不在签到表上登记签到的，或会议正式开始后没有统计在会议公布股权数之内的股东或代理人，可以列席会议，但不能参加投票表决。

3.股东参加股东大会，依法享有发言权、表决权等权利，并履行法定义务和遵守规则，但需由公司统一安排发言和解答。大会召开期间，股东事先准备发言的，应当先向大会会务组登记，股东要求临时发言或就有关问题提出质询的，应当先向大会会务组申请，经大会主持人许可后方可进行。

4.为了保证会议的高效率，股东发言应围绕本次股东大会的议题，发言时间原则上不超过 5 分钟。主持人可安排公司董事、监事和高级管理人员等回答股东问题，与本次股东大会议题无关或将泄露公司商业秘密或可能损害公司、股东共同利益的质询，大会主持人或其指定的有关人员有权拒绝回答。议案表决开始后，大会将不再安排股东发言。

5.为保证股东大会的严肃性和正常秩序，切实维护与会股东的合法权益，除出席会议的股东、董事、监事、董事会秘书、高级管理人员、聘任律师及董事会邀请的人员以外，公司有权依法拒绝其他人士入场。

6.为保证会场秩序，进入会场后，请将手机关闭或调至振动状态。谢绝个人录音、拍照及录像。对于干扰会议正常秩序、寻衅滋事和侵犯股东合法权益的行为，工作人员有权予以制止，并及时报告有关部门查处。

7.本次股东大会提供现场投票和网络投票两种投票表决方式，同一股份只能选择现场投票或网络投票中的一种表决方式，不能重复投票。股东可以在网络投票时间内通过上海证券交易所的交易系统行使表决权。同一股份通过现场方式和网络方式重复进行投票的，以第一次投票结果为准。出席本次现场会议的股东及其代理人，若已进行会议登记并领取表决票，但未进行投票表决，则视为该股东或股东代理人自动放弃表决权利，其所持有的表决权在统计表决结果时作弃权处理。

2025 年第二次临时股东大会议程

会议时间：2025 年 7 月 29 日（星期二）14:30

会议地点：北京市东城区东黄城根北街 16 号四合院文津厅

会议主持人：胡华强董事长

主要议程：

- 一、宣布会议开始：介绍出席会议的主要人员并宣读到会股东人数及代表股份
- 二、推举两名股东代表与监事代表、律师共同负责计票、监票
- 三、逐项审议会议议案并回答股东问题
 1. 关于修订《公司高管人员业绩考核管理办法》的议案
- 四、对上述议案进行逐项表决
- 五、统计表决结果
- 六、宣布表决结果和会议决议
- 七、请见证律师对本次股东大会出具法律意见书
- 八、会议闭幕

2025 年第二次临时股东大会会议议案

议案一 关于修订《公司高管人员业绩考核管理办法》的议案

各位股东及股东代表：

为推动公司进一步建立健全企业负责人激励约束机制，根据国家及中国科学院控股有限公司、中国科技出版传媒集团有限公司相关文件精神，全面落实加强国有企业薪酬管理相关工作要求，结合公司实际情况，对《公司高管人员业绩考核管理办法》进行修订并分为《公司企业负责人薪酬管理办法》《公司企业负责人经营业绩考核管理办法》。

制度全文详见同日于指定媒体披露的《公司企业负责人薪酬管理办法》《公司企业负责人经营业绩考核管理办法》。

现请各位股东及股东代表予以审议。

附件：1.《公司企业负责人薪酬管理办法》

2.《公司企业负责人经营业绩考核管理办法》

附件 1

中国科技出版传媒股份有限公司

企业负责人薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为推动中国科技出版传媒股份有限公司（以下简称“公司”）进一步建立健全企业负责人激励约束机制，根据国家及中国科学院控股有限公司（以下简称“国科控股”）、中国科技出版传媒集团有限公司（以下简称“出版集团”）相关文件精神，全面落实加强国有企业薪酬管理相关工作要求，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法所称企业负责人是指公司党委书记、副书记、党委委员、纪委书记，董事长、董事（不含外部董事、职工董事）、总经理、总编辑、副总经理、财务总监、董事会秘书，以及公司章程规定的其他对企业发展具有重大决定权、负有重要责任的人员。

第三条 企业负责人薪酬管理遵循下列原则：

（一）坚持战略引领。聚焦企业使命愿景，强化战略导向，构建面向助力战略有效实施的企业负责人薪酬体系。

（二）坚持目标导向。聚焦企业发展目标，突出价值贡献，强化目标绑定，构建适应企业发展的企业负责人薪酬确定机制。

（三）坚持分类管理。聚焦企业差异管控，强化分类施策，构建与企业使命定位相适应的企业负责人薪酬管理制度。

（四）强化传导机制。聚焦激励约束对等，优化目标、考核、薪酬闭环管理，畅通责任与利益传导，实现“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”。

（五）强化过程管控。加强企业负责人薪酬考核管理，做细业绩薪酬

动态联动，实施企业负责人薪酬全过程管控。

（六）强化统筹兼顾。兼顾公平性和市场竞争力，优化企业负责人与职工之间的收入分配关系，推动形成公平合理的收入分配格局。

第二章 组织与职责

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会按照有关规定做好企业负责人薪酬的管理工作，主要职责包括制定企业负责人薪酬管理办法和业绩考核管理办法；拟订企业负责人薪酬分配方案；做好企业负责人薪酬的全过程管理等。公司党委会应对企业负责人薪酬分配方案进行前置研究讨论；董事会应对企业负责人薪酬分配方案进行审议，外部董事应对薪酬事项发表明确意见，董事会薪酬与考核委员会应定期对薪酬分配合理性开展评估。

第三章 薪酬管理

第五条 企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入构成，中长期激励原则上为任期激励。

第六条 公司遵循由市场评价贡献、按贡献决定报酬的机制，根据不同岗位职责、业绩贡献等合理确定企业负责人薪酬水平。其中，公司党委书记、董事长的薪酬水平，由出版集团建议，按照公司治理程序确定；公司总经理、总编辑、副总经理等其他负责人的薪酬水平，由公司报出版集团审核通过后，按照公司治理程序确定。

第一节 年度薪酬

第七条 企业负责人年度薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。

第八条 企业负责人基本年薪与上年度国科控股系统内在岗职工平均

工资挂钩，绩效年薪与年度考核结果挂钩。

（一）基本年薪

（一）基本年薪

公司根据考核年度经营规模，企业负责人基本年薪分为I、II档。

考核年度公司合并营业总收入在15亿元以下时为I档，企业负责人基本年薪计算公式如下：

基本年薪=1×上年度国科控股系统内在岗职工平均工资×岗位系数

考核年度公司合并营业总收入在15亿元（含）以上时为II档，企业负责人基本年薪计算公式如下：

基本年薪=2×上年度国科控股系统内在岗职工平均工资×岗位系数

1. 上年度国科控股系统内在岗职工平均工资

国科控股根据上年度工资总额清算情况确定上年度国科控股系统内在岗职工平均工资。

2. 岗位系数

公司党委书记、董事长岗位系数为1.0，总经理岗位系数范围为0.9-1.0，其他负责人岗位系数应根据岗位职责在0.6-1.0范围内合理确定。

（二）绩效年薪

绩效年薪=基本年薪×经营业绩考核系数×分配系数

1. 经营业绩考核系数

经营业绩考核系数按照《公司企业负责人经营业绩考核管理办法》确定。

2. 分配系数

公司党委书记、董事长分配系数为1.0。总经理及其他负责人分配系数根据其履职情况，在0-1.0范围内合理确定。

第九条 公司董事会薪酬与考核委员会应于审议企业负责人薪酬方案的董事会召开前，将企业负责人年度经营业绩考核结果与薪酬分配草案

报出版集团审核通过后，形成正式的企业负责人薪酬分配方案并履行公司治理决策程序。

薪酬分配方案中，总经理的岗位系数、分配系数由董事长提议；副职负责人（不含党委副书记、纪委书记）的岗位系数、分配系数由总经理提议，其中财务总监的分配系数还需综合国资管理的相关规定确定；党委副书记、纪委书记的岗位系数、分配系数由党委书记提议，其中纪委书记的分配系数还需综合上级党委、纪委对其考核结果确定。

第二节 任期激励收入

第十条 任期激励收入是与企业负责人任期经营业绩考核结果相联系的收入，在任期内本人年度薪酬总水平的10%以内，根据任期经营业绩考核结果确定。

第十一条 公司党委书记、董事长任期激励收入的核定方法为：

任期激励收入 = Σ 任期内党委书记、董事长年度薪酬 $\times 10\% \times$ 任期考核系数。

任期考核系数根据公司任期经营业绩考核得分的百分比确定，分布在0-1之间。任期考核得分计算方式按照《公司企业负责人经营业绩考核管理办法》相关规定执行。

第十二条 公司其他负责人的任期激励收入按照公司党委书记、董事长任期激励收入标准乘以个人加权岗位系数和个人任职占任期比重后确定，计算方法如下：

其他负责人任期激励收入 = 党委书记、董事长任期激励收入 $\times$ 个人加权岗位系数 $\times$ 个人任职占任期比重。

第十三条 公司董事会薪酬与考核委员会根据企业负责人任期经营业绩考核结果，形成企业负责人任期激励收入分配草案，报送出版集团审核。出版集团审核通过后，形成正式方案并履行公司治理决策程序。

第三节 薪酬发放

第十四条 根据薪酬结构的功能定位，企业负责人基本年薪和绩效年薪实行差异化的支付方式，其中，基本年薪采取按月平均支付方式；绩效年薪采取预发与递延相结合支付方式。

第十五条 企业负责人基本年薪按月平均发放，基本年薪为Ⅰ档时，绩效年薪以基本年薪的2倍按月平均预发；基本年薪为Ⅱ档时，绩效年薪以基本年薪的1倍按月平均预发。按月发放的基本年薪和预发绩效年薪合计不得超过上年度年薪月标准的70%。

第十六条 企业负责人经考核确定绩效年薪后，递延的第一年度兑现绩效年薪的70%，该兑现额与绩效年薪预发额的差额，多退少补；第二年度兑现绩效年薪的20%，第三年度兑现绩效年薪的10%。在递延期间发生影响考核年度考核结果事项的，应扣发递延的绩效年薪，不足的应追索扣回。

第十七条 第一年执行本办法时，企业负责人经年度业绩考核后确定的基本年薪与递延的第一年度应兑现的绩效年薪，扣减年度中按原制度已发放的薪酬总额的差额在年度考核结束后一次性发放。

对于年度中间任职的企业负责人，其基本年薪原则上与其同职级负责人相同并从任职起按月发放，绩效年薪的发放与其他负责人的发放原则与方式一致，并按照实际任期时间计算并发放。

对于年度中间离任的企业负责人，应当根据其离任当年的任职时间，确定离任当年的绩效年薪，并于年度经营业绩考核后补发。

第十八条 任期激励收入在任期经营业绩考核后一次性兑现，不得提前预发。

第四章 其他管理要求

第十九条 企业负责人按照国家、企业所在地有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险等社会保险以及缴存住房公积金。公司建立的企业年金以及补充医疗保险的缴费比例不得超过国家、单位所在地统一规定的标准。

公司不得支付应当由负责人个人承担的社会保险费、住房公积金、企业年金等各项费用。公司不得为负责人购买投资型保险产品、高端医疗服务等。

企业负责人领取的符合国家、单位所在地规定的各项福利性货币收入纳入薪酬体系统筹管理，在负责人年度薪酬中列支，不得在年度薪酬之外单独发放。

第二十条 企业负责人在其他单位兼职的，不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第二十一条 企业负责人在本办法规定薪酬外领取国务院政府特殊津贴、院士津贴、国家科学技术奖、国科控股组织评选的各类奖励和人才津贴、国科控股专项奖励等货币性收入，实行备案管理，兑现结果随薪酬分配方案报送出版集团。除此以外的货币性收入，实行一事一批，经出版集团审核通过后予以发放。

第二十二条 企业负责人不得在公司及下属公司领取评审费、讲课费和稿酬。企业负责人不得领取地方政府和有关部门（组织）给予公司的奖金和实物奖励。

第二十三条 企业负责人因岗位变动调离公司或者退休的，自下发职务调整通知文件次月起，除按当期在岗实际工作月数计提的年度薪酬和任期激励收入外，不得继续在原单位领取薪酬。因企业负责人本人原因任期未满的，不得实行任期激励。

第二十四条 企业负责人薪酬为税前收入。企业负责人应依法缴纳个人所得税，公司应依法为其负责人代扣代缴个人所得税。

第二十五条 企业负责人薪酬应按照有关规定计入公司职工工资总额，在单位成本费用中列支。

第二十六条 企业负责人离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料至少保存15年。

第二十七条 公司应按照分级管理的原则，逐级建立对所属控股企业负责人的薪酬管理制度，并对所属控股企业及其再投资的各级控股企业建立企业主要负责人薪酬备案制。

第二十八条 公司应加强持股企业负责人薪酬情况的信息统计，及时掌握其薪酬水平情况，加强重点企业负责人薪酬水平的行业对标分析，对明显高出同行业同类型企业的负责人薪酬及时提出整改要求或调整意见。

第五章 责任追究

第二十九条 企业负责人存在违规自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津补贴等行为的，除通报批评外，将按照有关规定给予党纪政务处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。

第三十条 企业负责人违反国家法律法规和规定，导致重大决策失误、重大安全与质量责任事故、网络舆情、重大环境污染责任事故、重大违纪和法律纠纷案件等，给企业造成重大不良影响或者造成国有资产流失的，上级单位将根据具体情节建议董事会扣发责任人的绩效年薪；情节严重的，建议对责任人进行调整；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第三十一条 公司年度财务决算报告被出具否定意见或无法表示意见

的，原则上不兑现企业负责人绩效年薪。

第六章 附 则

第三十二条 企业负责人薪酬限制标准和管理原则等未尽事宜按照公司需遵循的国资管理的相关制度执行。

第三十三条 本办法经公司股东大会审议通过后执行，原《公司高管人员业绩考核管理办法》废止。

第三十四条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

附件 2

中国科技出版传媒股份有限公司 企业负责人经营业绩考核管理办法

第一章 总 则

第三十五条 为切实履行国有资产出资人职责，维护股东权益，落实国有资产保值增值责任，建立有效的激励约束机制，根据《中华人民共和国企业国有资产法》《企业国有资产监督管理暂行条例》等有关法律法规，结合中国科学院控股有限公司、中国科技出版传媒集团有限公司（以下简称“出版集团”）相关文件精神及全面落实加强国有企业薪酬管理相关工作要求，制定本办法。

第三十六条 本办法所称企业负责人，是指公司党委书记、副书记、党委委员、纪委书记，董事长、董事（不含外部董事、职工董事）、总经理、总编辑、副总经理、财务总监、董事会秘书，以及公司章程规定的其他对企业发展具有重大决定权、负有重要责任的人员。

第三十七条 企业负责人经营业绩考核包括年度考核和任期考核，考核结果与年度薪酬和任期激励挂钩。

第三十八条 企业负责人经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）坚持质量第一，社会效益优先。牢固树立新发展理念，以供给侧结构性改革为主线，加快质量变革、效率变革、动力变革，不断做强做优做大国有资本。

（二）坚持市场化方向。遵循市场经济规律和企业发展规律，健全市场化经营机制，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，强化正向激励，激发企业活力。

（三）坚持依法依规。准确把握出资人监管边界，依法合规履行出资

人职权，坚持以管资本为主加强国有资产监管，有效落实国有资产保值增值责任。

（四）坚持短期目标与长远发展有机统一。切实发挥企业战略引领作用，构建年度考核与任期考核相结合，立足当前、着眼长远的考核体系。

（五）坚持行业对标。瞄准行业先进水平，强化行业对标，不断提升企业在所在产业发展中的话语权和影响力，加快成为具有行业竞争力的一流企业。

（六）坚持业绩考核与激励约束紧密结合。坚持权责利相统一，建立与企业负责人选任方式相匹配、与企业功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的差异化激励约束机制。

第二章 考核导向

第三十九条 突出效益效率，引导企业加快转变发展方式，优化资源配置，不断提高经济效益、资本回报水平、劳动产出效率和价值创造能力，实现质量更高、效益更好、结构更优的发展。

第四十条 突出社会效益，引导企业把社会效益放在首位、社会效益和经济效益相统一，不断增强社会影响力和核心竞争力。

第四十一条 突出实业主业，引导企业聚焦主业做强实业，加快结构调整，注重环境保护，着力补齐发展短板，积极培育新动能，不断提升协调发展可持续发展能力。

第四十二条 突出服务保障功能，引导企业在保障国家安全和国民经济运行、发展前瞻性战略性新兴产业中发挥重要作用。鼓励企业积极承担社会责任。

第四十三条 健全问责机制，引导企业科学决策，依法合规经营，防范经营风险，维护国有资本安全，防止国有资产流失。

第三章 年度考核

第四十四条 年度业绩考核分为社会效益和经济效益两部分，社会效益考核占55%权重，经济效益考核占45%权重。

年度业绩考核总得分=(经济效益考核得分×45%+社会效益考核得分×55%)×经营难度系数-考核扣分。

(一) 经济效益包括营业总收入、净利润、经济增加值。

1. 营业总收入和净利润是指经审计的公司合并报表中营业总收入和归属母公司净利润。

2. 经济增加值是指经审定的公司税后净营业利润减去资本成本后的余额(考核细则见附件1)。

(二) 社会效益考核按照年度社会效益考核计分表(见附件2之附表4) 综合考核评价, 分值满分100分。

社会效益考核指标将根据国家对于文化产业发展的相关政策和文件精神适时进行修订调整。

(三) 经营难度系数根据企业合并净利润(不含少数股东损益)、营业总收入、现金分红(当年利润分配且派现总额) 3个指标加权计算。

经营难度系数=合并净利润系数×40%+营业总收入系数×20%+现金分红系数×40%(具体计算方式见附件2之附表5)。

第四十五条 公司营业总收入、净利润、经济增加值的年度考核目标值:

(一) 如上年度实际完成值为同比增长, 则本年度考核目标值为不低于上年完成值的110%。

(二) 如上年度实际完成值为同比下降, 则本年度考核目标值为不低于前三年完成值平均值的110%和上年完成值的110%两数中的较高值。

第四十六条 公司在规范管理、内控建设、预算管理、现金管理等方

面出现重大问题，或在落实上级要求的重点专项工作、审计巡查整改等重要事项方面未达到要求的，视情况进行扣分，具体如下：

（一）在规范管理、内控建设以及财务稽核中发现问题的整改等方面未能按照计划推进和完成，扣减1~3分。

（二）营业总收入、净利润预算值与完成值差异超过30%及以上的，依据差异程度相应在考核总分数中扣减2~5分（由于会计准则调整、国家经济政策变化等外部客观因素影响除外）。

（三）经营活动现金流量净额

1. 经营活动现金流量净额 <0 ，扣1.5分；
2. $0 \leq \text{经营活动现金流量净额} / \text{净利润} < 0.4$ ，扣1分；
3. $0.4 \leq \text{经营活动现金流量净额} / \text{净利润} < 0.8$ ，扣0.5分。

（四）公司在落实上级要求的重点专项工作、审计巡查整改等重要事项方面未达到要求的，根据实际情况扣1~5分，造成重大风险或重大不良影响可增加相应扣分。

第四十七条 公司在考核年度亏损的，则当年度考核评分不得高于90分。当年亏损比例达到上一年未经审计净资产的10%（含）以上，当年度考核评分不得高于70分，亏损比例在净资产的0~10%之间，按差值法计算考核得分。

第四十八条 公司根据企业年度经营目标考核完成情况计算综合得分（计分细则见附件2），公司年度经营业绩考核结果分为ABCD四档，A档得分区间为108分及以上，B档得分区间为100分-108分（不含108分），C档得分区间为90分-100分（不含100分），D档得分区间为90分以下（不含90分）。按照《公司企业负责人薪酬管理办法》的有关规定，根据考核得分，计算企业负责人经营业绩考核系数，并相应确定绩效年薪。其中经营业绩考核系数计算细则见附件3。

第四十九条 指标目标值及完成值应考虑对业绩有重大影响的非经常

性因素，包含本年度发生的不可抗力事件（不能预见、不能避免且不能克服）或重大资产并购、分拆重组、国家行业政策重大调整等事项。非经常性因素对业绩考核的影响程度由出版集团研究判定。

第五十条 年度考核目标的确定程序：

（一）考核期初，公司提出本年度拟完成的考核指标及目标建议值，与必要的说明材料等一并提交出版集团前置研究。

（二）董事会薪酬与考核委员会结合出版集团的反馈意见，研究形成正式的年度考核目标议案，提交公司董事会审议通过后执行。

第五十一条 年度经营业绩考核程序：

（一）考核期末，公司董事会薪酬与考核委员会依据年度审计报告、利润分配方案等资料，对上年度业绩目标完成情况进行测算、评价并附相关证明材料，在相关董事会召开前30天报送出版集团。

（二）出版集团对企业负责人考核目标的完成情况进行考核后，形成考核与奖惩意见。

（三）公司董事会薪酬与考核委员会根据出版集团确定的经营业绩考核结果审议确定企业负责人薪酬分配方案，提交董事会审议通过后执行，并报出版集团备案。

企业负责人对考核结果有异议的，可及时向董事会书面反映，董事会须根据反映情况及时作出书面答复。

第五十二条 考核期中，公司须将目标半年度完成情况报送出版集团进行预评估。

第四章 任期考核

第五十三条 公司任期考核指标为国有资本保值增值年化增长率和主营业务收入年化增长率，考核权重各占50%，以经审计的财务报告数据为准进行核算。

（一）国有资本保值增值年化增长率是指公司考核期末扣除客观因素（由出版集团核定）后的国有资本同考核期初国有资本的比率，折算为年化增长率。

（二）主营业务收入年化增长率是指任期主营业务收入的年化复合增长率。

第五十四条 任期经营业绩考核目标值

（一）国有资本保值增值年化增长率不低于10%。

（二）主营业务收入年化增长率实行分级考核。年营业总收入3亿元（含）以下的公司，考核目标不低于12%；年营业总收入3~10亿元，考核目标不低于10%；年营业总收入10亿元（含）以上，考核目标不低于8%。以考核年度的上一年营业总收入情况为划分标准。

任期内国有资本保值增值年化增长率低于0的，不发放任期激励薪酬。

第五十五条 根据任期内公司重大战略实施和主营业务收入现金流情况进行加分或扣分，具体如下：

（一）公司在战略实施等方面取得重大进展，加3~5分。

（二）对主营业务收入现金流较差的情况进行相应扣分：

1. $0.8 \leq \text{主营业务收入现金比} < 1$ ，扣2分；
2. $0.6 \leq \text{主营业务收入现金比} < 0.8$ ，扣4分；
3. $0.4 \leq \text{主营业务收入现金比} < 0.6$ ，扣6分；
4. $\text{主营业务收入现金比} < 0.4$ ，扣8分。

第五十六条 任期经营业绩考核程序：

（一）公司董事会薪酬与考核委员会依据经审计的公司财务决算报告，对企业负责人任期考核目标完成情况进行考核，形成企业负责人任期考核与奖惩意见报送出版集团。

（二）出版集团将审核后最终确认的考核与奖惩意见反馈给公司，公司对考核与奖惩意见有异议的，可及时向出版集团反映。

(三)公司董事会薪酬与考核委员会依据出版集团确认的考核与奖惩意见,形成专项议案提交董事会审议通过后执行。

第五十七条 任期考核按百分制计算,根据考核得分,考核结果分为A(优秀)、B(良好)、C(合格)、D(不合格)四级,A级为80分以上,B级为70-79分,C级为60-69分,D级为60分以下(不含60分)。按照公司企业负责人薪酬管理办法的有关规定,根据任期考核得分结果,确定企业负责人任期激励收入。

第五十八条 任期内公司发生本办法第二十九条和第三十条所述情况,不发放任期激励薪酬。

第五章 专项考核

第五十九条 根据上级党委关于将党建纪检考核结果与企业负责人薪酬挂钩的相关规定,按照党建纪检考核结果确定的调节系数,对企业负责人年度薪酬总额进行相应调整。

第六十条 财务总监年度经营业绩考核结果在公司年度经营业绩考核基础上,结合国资管理关于派出财务总监履职情况考核的相关规定综合确定。

第六十一条 董事会可根据年度重点工作安排下发其他专项考核要求,纳入公司年度经营业绩考核。

第六章 责任追究

第六十二条 公司出现工资总额管理不到位、出现工资严重违规超提、超发等情况,董事会按工资总额管理相关规定扣减企业负责人一定比例绩效年薪,并按照《国有企业管理人员处分条例》关于工资总额管理的相关规定给予企业负责人对应处分。

第六十三条 企业负责人违反《中华人民共和国会计法》《企业会计准则》等有关法律法规和规章制度，指使、授意下级虚报、瞒报、造假财务数据的，对责任人扣减全部绩效年薪并扣减30%的基本年薪。主管财务的企业负责人疏于职守导致公司财务数据严重失真的，应扣减其绩效年薪至少50%。出现上述情况，将对全体企业负责人重新考核并计算年薪，已经发放的部分须多退少补。董事会可根据具体情节给予责任人解除职务处罚，情节严重或涉嫌犯罪的，依法交由纪检监察机关或移送司法机关处理。

第六十四条 企业负责人违反国家法律法规和规定，导致重大决策失误、重大安全与质量责任事故、网络舆情、重大环境污染责任事故、重大违纪和法律纠纷案件等，给公司造成重大不良影响或者造成国有资产流失的，董事会根据具体情节扣发责任人的绩效年薪；情节严重的，对责任人进行调整；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第七章 附 则

第六十五条 公司年度经营业绩考核情况和任期考核情况将作为企业负责人任免建议的重要依据。

第六十六条 公司在考核期内经营环境发生重大变化，或者发生清产核资、改制重组、主要负责人变动等情况，公司可以根据具体情况提出经营业绩考核调整方案，在履行公司治理决策程序后，按调整后的方案实施。

第六十七条 公司控股企业及其再投资的各级控股企业，应按照分级管理的原则，逐级建立对其所属控股企业负责人的经营业绩考核制度。

第六十八条 本办法由公司股东大会审议通过后执行，原《公司高管人员业绩考核管理办法》废止。

第六十九条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

附件：

1. 经济增加值（EVA）考核细则
2. 年度经营业绩考核计分细则
3. 经营业绩考核系数计算细则
4. 任期经营业绩考核计分细则

附件1

经济增加值（EVA）考核细则

一、经济增加值的定义及计算公式

经济增加值是指公司税后净营业利润减去资本成本后的余额。计算公式如下：

1. 经济增加值=税后净营业利润-资本成本=税后净营业利润-调整后资本×资本成本率

2. 税后净营业利润=净利润+(利息支出+研究开发费用-非经常性收益调整项+国有独享资本公积使用费)×(1-企业适用的所得税税率)

3. 调整后资本=平均所有者权益+平均负债-平均无息流动负债-平均在建工程

二、经济增加值计算公式涉及项目说明

(一) 公式中涉及的数据均取自经审计的合并财务报表。

(二) 净利润是指财务报表中的“净利润”，包括“少数股东损益”。

(三) 利息支出是指财务报表中“财务费用”项下的“利息支出”。

(四) 研究开发费用是指企业自筹资金安排的，并在财务报表中“管理费用”项下的“研究与开发费”和当期确认为无形资产的研究开发支出。

(五) 非经常性收益调整项的计算

非经常性收益调整项=A类非经常收益×40%+B类非经常收益×50%。

其中：

1. A类非经常性收益

是指企业转让股权或进行资金运营取得的投资收益以及处置资产(含土地)取得的营业外收益，以投资管理、资本运营为主业的企业所取得的投资收益不包含在内。

2. B类非经常性收益

是指取得的税费返还、一次性中央财政专项等其他非经常性净收益。

企业取得的经常性中央财政预算拨款或取得地方财政拨款用于贷款贴息和申请专利补助的收益不包含在内。

（六）国有独享资本公积使用费是指企业依据《国有独享资本公积使用协议》向出版集团缴纳的使用费。

（七）无息流动负债是指企业财务报表中“应付票据”、“应付账款”、“预收款项”、“应交税费”、“应付利息”、“应付股利”、“其他应付款”、“预计负债”、“其他流动负债”等；对于因承担国家任务等原因造成“专项应付款”、“特种储备基金”、“长期应付款”中不属于股东的债务以及政策性原因形成的其他负债可视同无息流动负债扣除。

（八）在建工程是指财务报表中符合主业的“在建工程”。已达到固定资产确认条件而没有转入固定资产的在建工程不包含在内。

（九）企业资本成本率按照国资监管单位对资本成本率的相关规定执行。

三、特殊调整事项

（一）基于发展战略考虑，公司因搬迁置换的土地且采用分期建设方式实施的，尚未建设使用的土地可酌情调减资本占用。

（二）为体现企业间的相对公平，对于转制时土地价值未入账的企业，在计算经济增加值时直接调减一定的分值。

以上特殊调整事项需经公司董事会审议，并报出版集团批准后方可实施。

附件2

年度经营业绩考核计分细则

一、综合计分

考核综合得分=（经济效益考核得分×45%+社会效益考核得分×55%）
×经营难度系数-考核扣分。

年度经营业绩综合得分计算表详见附表 1、附表 2。

二、综合得分

主要考核经济效益指标和社会效益指标。

1.经济效益指标

经济效益指标由营业总收入、净利润和 EVA 指标构成。其中 EVA 计
算表详见附表 3。

营业总收入、净利润、EVA 指标基准分分别为 30 分、30 分、40 分，
合计 100 分。

营业总收入和净利润指标得分计算方法如下：

目标完成比例	得分计算方法
完成值/目标值>1.36	得分=34.8
1.36≥完成值/目标值≥1.18	得分=33+（完成值÷目标值-1.18）÷0.1
1.18>完成值/目标值>0.91	得分=30+（完成值÷目标值-1）÷0.06
0.91≥完成值/目标值≥0.73	得分=28.5+（完成值÷目标值-0.91）÷0.1
完成值/目标值<0.73	得分=26.7

EVA 指标得分计算如下：

目标完成比例	得分计算方法
完成值/目标值>1.36	得分=46.4
1.36≥完成值/目标值≥1.18	得分=（33+（完成值÷目标值-1.18）÷0.1）×4/3
1.18>完成值/目标值>0.91	得分=（30+（完成值÷目标值-1）÷0.06）×4/3

0.91≥完成值/目标值≥0.73	得分=（28.5+（完成值÷目标值-0.91）÷0.1）×4/3
完成值/目标值<0.73	得分=35.6

注：中间值采用差值法计算。

2. 社会效益指标

社会效益指标主要从出版导向、质量控制、重点项目、奖项荣誉、社会评价、国际影响、产品结构和专业特色、制度建设和执行、人才队伍等方面选取,指标权重合计为 55%。社会效益指标考核评价计分细则(试行)详见附表 4。

社会效益考核指标将根据国家对于文化产业发展的相关政策和文件精神适时进行修订调整。

3. 经营难度系数

经营难度系数根据公司合并净利润（不含少数股东损益）、营业总收入、现金分红（当年利润分配且派现总额）3 个指标加权计算。

经营难度系数=合并净利润系数×40%+营业总收入系数×20%+现金分红系数×40%。计算方式见附表 5。

三、其他

- 1. 当公司有管理办法中扣分条款情况出现时，则相应扣分。
- 2. 本办法中过程计算分值和系数均按四舍五入保留两位小数,但年度经营业绩考核综合得分按四舍五入取整。

附表 1

年度经营业绩考核综合得分计算表（当年盈利）

被考核单位（签章）：

考核年度：

序号	考核指标名称（内容）	目标值	完成值	完成比例	考核得分	权重	计算公式及说明
1	合并营业总收入						
2	合并净利润（不含少数股东损益）						
3	经济增加值（EVA）						（计算见附表 3）
4	经济效益指标得分	— —	— —	— —		45%	
5	社会效益指标得分	— —	— —	— —		55%	（计算见附表 4）
6	难度系数	— —	— —	— —		— —	（计算见附表 5）
7	考核扣分	— —	— —	— —		— —	
考核综合得分		— —	— —	— —		100%	— —

董事长：

填表人：

填表日期：

附表 2

年度经营业绩考核综合得分计算表（当年亏损）

被考核单位（签章）：

考核年度：

净利润亏损额（万元）	上年末净资产（万元）	亏损比例（%）	考核综合得分

董事长：

填表人：

填表日期：

注 1：亏损比例=净利润亏损额/上年末净资产×100%。

注 2：10%≥亏损比例>0，考核综合得分为 70~90 分；亏损比例>10%，考核综合得分为 70 分。中间值采用插值法计算。

附表 3

经济增加值（EVA）计算表

行	项目	金额 (万元)	计算公式或说明
1	合并净利润（含少数股东损益）		
2	利息支出		
3	研究开发费用（含计入无形资产的研发支出）		
4	A 类非经常性损益——资金运营收益		资金运营收入扣除相关税费
5	A 类非经常性损益——转让股权收益		转让收入扣除投资成本及相关税费
6	A 类非经常性损益——资产处置收益（含土地）		处置收入扣除资产成本及相关税费
7	B 类非经常性损益——其它非经常性收益		政府一次性补贴、税收返还等
8	国有独享资本公积使用费		
9	企业适用的所得税税率		
10	非经常性损益调整项		行 10=（行 4+行 5+行 6）×40%+行 7×50%
11	税后净营业利润		行 11=行 1+（行 2+行 3+行 8-行 10）×（1-行 9）
12	平均所有者权益（含少数股东权益）		行 12=（期初所有者权益+期末所有者权益）÷2
13	平均负债合计		行 13=（期初负债合计+期末负债合计）÷2
14	平均无息负债		行 14=（期初无息负债+期末无息负债）÷2
15	平均在建工程（扣除非主业在建项目）		行 15=（期初在建工程+期末在建工程）÷2
16	调整后资本		行 16=行 12+行 13-行 14-行 15
17	资本成本率		资本成本率按照国资监管单位对资本成本率的相关规定执行
18	资本成本		行 18=行 16×行 17
19	经济增加值（EVA）		行 19=行 11-行 18

附表4

社会效益考核评价计分细则（试行）

被考核单位（签章）：

考核年度：

序号	指标	分值	考核内容	评分标准	考核情况	考核得分
1	出版导向	30	坚定出版政治站位，坚持正确政治方向、出版导向、价值取向。	如未出现以下情况，则该项得分为 30 分；如出现以下情况则扣分：		
				（1）出版物出现严重政治导向错误，被出版主管部门政治问责的，“出版导向”项得分为 0，社会效益考核为不合格。		
				（2）出版物出现其他导向错误的，被出版主管部门通报批评的，扣 10 分/种。		
2	出版质量	18	按照《图书质量管理规定》要求，抓好出版内容和编校印装质量，没有重大质量事故。	如未出现以下情况，则该项得分为 18 分；如出现以下情况则扣分：		
				（1）出版物因内容粗制滥造被出版主管部门通报批评的，扣 4 分/种。		
				（2）出版物因编校印装质量差错被出版主管部门认定为不合格的，扣 2 分/种。		
3	重点项目	18	出版物或重点项目入选各类国家级出版规划、重点工程、国家资助项目并实现出版的情况。	满足以下条件计分，该项最高得分为 18 分：		
				（1）中宣部新闻出版改革发展项目库项目，计 2 分/项。		
				（2）以下图书项目在考核年度实现出版的，计 1 分/种（同一图书计最高分、不重复计分）：		
				（a）列入国家重点出版物规划的项目；		

				(b) 获得国家出版基金、国家古籍整理出版专项经费、国家哲学社会科学成果文库、民族文字出版专项资金、国家科学技术学术著作出版基金等国家财政支持的图书；		
				(c) 列入中宣部主题出版重点选题的图书；		
				(d) 普通高等教育、职业教育国家规划教材(每10种教材计为一种)；在考核年度列入教育部义务教育国家课程教学用书目录的图书(每学科计为1种)。		
				(3) 获得“中国科技期刊卓越行动计划”、中宣部和中国科学院等国家财政支持的期刊和项目，计2分/项。		
4	奖项荣誉	6	出版物获得出版界三大奖和国家级行业性奖项、全国性优秀出版物推荐的情况。	在考核年度获得以下奖项或推荐的出版物，按品种计分(同一品种计最高分、不重复计分)，该项最高得分为6分：		
				(1)“五个一工程”、“中国出版政府奖”、“中华优秀出版物奖”、“国家科学技术进步奖科普作品”，3分/种，提名奖2分/种。		
				(2)“茅盾文学奖”、“鲁迅文学奖”、“全国优秀儿童文学奖”、科技部“全国优秀科普作品”，2分/种。		
				(3) 教育部“全国教材建设奖”，2分/种。		
				(4) 中国图书评论学会年度“中国好书”、“中国科普作家协会优秀科普作品奖”、“文津图书奖”、中国社会科学院“郭沫若中国历史学奖”、		

				中国文物报社“全国文化遗产十佳图书”，2分/种。		
				(5) 中宣部/新闻出版署“优秀通俗理论读物”推荐、新闻出版署“向青少年推荐百种优秀出版物”，1分/种。		
				(6) 其他按规定程序获得批准举办的省部级书刊奖项，1分/种。		
				(7) 全国性一级学会或协会评选的书刊奖项，1分/种。		
5	社会评价	6	企业形象提升、出版物受众反映好、社会影响大的情况。	满足以下条件计分，该项最高得分为6分：		
				(1) 企业获得出版行业国家级奖项、受到国家有关部门公开表彰的，2分/次。		
				(2) 出版物产生重大影响，被中央主要媒体(人民日报/新华社/光明日报/经济日报/中央广播电视总台)宣传报道的，2分/种；被省部级媒体和专业领域权威报刊媒体宣传报道的，1分/种(指专门专题性宣传报道，不含简单书讯/书目推荐/排行榜单)。		
				(3) 期刊学术影响提升，英文刊在JCR中进入国际同学科排名Q1区的，中文刊在CSCI综合评价总分在同类刊排名第一的，计2分/种。		
				(4) 期刊创建成效显著，每新创办1种期刊，计2分。		
6	产品结构和专业特色	12	主业发展整体情况，产品结构、选题规划、	满足以下条件计分，该项最高得分为12分：		
				(1) 产品结构合理，每经营年度出版的图书中，符合出版宗旨和定位的品种占比在50%以上		

			品牌特色等内容生产情况。	的，计 3 分；每增加 10 个百分点增加 1 分，最高计 5 分。		
				(2) 专业特色突出，有成规模、成特色的品牌产品板块，在行业细分领域具有领先优势的板块每 1 个计 2 分，最高 5 分。		
				(3) 制定了体现“专业化、精品化、系列化”出版理念的选题评价、论证、规划等管理制度，有明确的产品线建设思路 and 措施，年度执行情况良好，计 2 分。		
7	制度建设和执行	5	体现“始终把社会效益放在首位，实现社会效益和经济效益相统一”的企业规章制度、机制建设和执行情况。	如未出现以下情况，则该项得分为 5 分；如出现以下情况则扣分：		
				(1) 出版管理制度不健全，未能将党的领导嵌入公司治理结构的，未能按国家出版管理要求建立完整的出版管理制度的，扣 1 分。		
				(2) 未按规定执行三审三校、重大选题备案、书号管理等出版管理制度，以及出现违规出版和违反宣传纪律的行为，扣 1 分/次。		
8	人才队伍	5	加强队伍建设、党风廉政建设、人才队伍结构、素质等整体情况。	如未出现以下情况，则该项得分为 5 分；如出现以下情况则扣分：		
				(1) 人才结构不合理：编辑出版发行人员占公司员工不足 50%的，扣 1 分；编辑人员本科以下（不含本科）学历比例高于 10%的，扣 1 分。		
				(2) 企业领导班子成员发生违纪违法并被追究相关责任、违反党风廉政建设要求的，扣 1 分/人次。		
				(3) 企业人员出现违反职业精神、职业道德，社会影响恶劣的，扣 1 分/人次。		

合计		
说明：得分区间为 0 分~100 分。		

董 事 长：

填 表 人：

填 表 日 期：

附表5

经营难度系数计算表

该表主要针对年合并营业总收入 15 亿元（含）以上时进行计算。

项目	金额	系数	说明
合并净利润 （不含少数股东 损益） （万元）			合并净利润≥80000 万元，合并净利润系数=3.0； 合并净利润=30000 万元，合并净利润系数=2.0； 合并净利润=15000 万元，合并净利润系数=1.6； 合并净利润≤4000 万元，合并净利润系数=1.4； 中间值采用差值法计算。
营业总收入 （亿元）			营业总收入≥100 亿元，营业总收入系数=3.0； 营业总收入=50 亿元，营业总收入系数=2.0； 营业总收入=25 亿元，营业总收入系数=1.6； 营业总收入≤6 亿元，营业总收入系数=1.4； 中间值采用差值法计算。
现金分红 （万元）			现金分红≥15000 万元，现金分红系数=3.0； 现金分红=8000 万元，现金分红系数=2.0； 现金分红=4000 万元，现金分红系数=1.6； 现金分红=2000 万元，现金分红系数=1.5； 现金分红≤1500 万元，现金分红系数=1.4； 中间值采用差值法计算。
经营难度系数	——		经营难度系数=合并净利润系数×40%+营业总收入 系数×20%+现金分红系数×40%

董事长：

填表人：

填表日期：

附件3

经营业绩考核系数计算细则

根据公司年度经营业绩考核综合得分,公司经营业绩考核系数按以下公式计算。

企业负责人基本年薪为I档时,计算公式如下:

得分区间	计算公式
230-269	经营业绩考核系数=调节系数 $\times$ 〔4.1+0.8 $\times$ (考核分数-230)/40〕-1
190-229	经营业绩考核系数=调节系数 $\times$ 〔3.6+0.8 $\times$ (考核分数-190)/40〕-1
150-189	经营业绩考核系数=调节系数 $\times$ 〔3.2+0.8 $\times$ (考核分数-150)/40〕-1
110-149	经营业绩考核系数=调节系数 $\times$ 〔2.7+0.8 $\times$ (考核分数-110)/40〕-1
90-109	经营业绩考核系数=调节系数 $\times$ 〔2.2+0.8 $\times$ (考核分数-90)/20〕-1
70-89	经营业绩考核系数=调节系数 $\times$ 〔1.5+0.8 $\times$ (考核分数-70)/20〕-1

企业负责人基本年薪为II档时,计算公式如下:

得分区间	计算公式
230-269	经营业绩考核系数=调节系数 $\times$ 〔2.05+0.4 $\times$ (考核分数-230)/40〕-1
190-229	经营业绩考核系数=调节系数 $\times$ 〔1.80+0.4 $\times$ (考核分数-190)/40〕-1
150-189	经营业绩考核系数=调节系数 $\times$ 〔1.60+0.4 $\times$ (考核分数-150)/40〕-1
110-149	经营业绩考核系数=调节系数 $\times$ 〔1.35+0.4 $\times$ (考核分数-110)/40〕-1
90-109	经营业绩考核系数=调节系数 $\times$ 〔1.10+0.4 $\times$ (考核分数-90)/20〕-1
70-89	经营业绩考核系数=调节系数 $\times$ 〔0.75+0.4 $\times$ (考核分数-70)/20〕-1

注:调节系数由中国科学院控股有限公司每年确定后发布。经营业绩考核系数计算结果为负值的按照0处理。

附件4

任期经营业绩考核计分细则

一、指标定义

（一）国有资本保值增值年化增长率，计算方法为：
国有资本保值增值年化增长率=

$$\sqrt[3]{\text{考核期末国有资本权益} / \text{考核期初国有资本权益}} - 1$$

（二）主营业务收入年化增长率，计算方法为：
主营业务收入年化增长率=

$$\sqrt[3]{\text{本任期主营业务收入} / \text{上一任期主营业务收入}} - 1$$

任期主营业务收入=（实际任期全部主营业务收入/任期月数）×12

二、考核目标值

- （一）国有资本保值增值年化增长率考核目标值：10%。
- （二）主营业务收入年化增长率实行分级考核，以任期开始前一年度的实际营业总收入为分级划分考核标准。

序号	营业规模	考核目标值
1	年营业收入≤3亿元	12%
2	3亿<年营业收入≤10亿元	10%
3	年营业收入>10亿元	8%

三、得分计算方法

（一）国有资本保值增值年化增长率得分计算方法

年化增长率≥10%，得分为50分；年化增长率=6%，得分为30分；
年化增长率≤0，得分为0分。中间值采用差值法计算。

（二）主营业务收入年化增长率得分计算方法

1. 基期年营业总收入在3亿元以下，年化增长率≥12%，得分为50分；
年化增长率=8%，得分为30分；年化增长率≤0，得分为0分。

2. 基期年营业总收入在3亿元至10亿元，年化增长率 $\geq 10\%$ ，得分为50分；年化增长率 $=6\%$ ，得分为30分；年化增长率 ≤ 0 ，得分为0分。

3. 基期年营业总收入在10亿元以上，年化增长率 $\geq 8\%$ ，得分为50分；年化增长率 $=5\%$ ，得分为30分；年化增长率 ≤ 0 ，得分为0分。

以上计算中间值均采用插值法计算。

（三）加分扣分项

1. 公司在战略实施等方面取得重大进展，加3~5分。

2. 对经营现金流量较差的情况进行相应扣分：

$0.8 \leq \text{主营业务收入现金比} < 1$ ，扣2分； $0.6 \leq \text{主营业务收入现金比} < 0.8$ ，扣4分； $0.4 \leq \text{主营业务收入现金比} < 0.6$ ，扣6分；主营业务收入现金比 < 0.4 ，扣8分。

四、发放比例

任期激励收入根据得分计算发放比例。发放比例=考核得分/100。如任期内国有资本保值增值年化增长率低于0，不再计算得分，不发放任期激励收入。

五、其他

（一）任期内考核目标值一般不作调整。任期内公司发展战略出现重大调整的，公司董事会可根据情况进行相应调整考核目标，履行审批程序后执行。

（二）任期起始时间在上半年的，任期考核的期初数据以上一年度经审计的财务报告数据为准进行核算；在下半年的，任期考核的期初数据以当年度经审计的财务报告数据为准进行核算。

（三）任期结束时间在上半年的，任期考核的期末数据以上一年度经审计的财务报告数据为准进行核算；在下半年的，任期考核的期末数据以当年度经审计的财务报告数据为准进行核算。

（四）本办法计算其他企业负责人任期激励收入时，个人加权岗位系数和个人任职占任期比重计算方法为：

个人加权岗位系数=Σ任期内各岗位系数×岗位系数对应的实际任职月份数/个人实际任职总月份数。

个人任职时间占任期比重=个人实际任职总月份数/党委书记、董事长任期月份数。

（五）本办法中过程计算分值和系数均按四舍五入保留两位小数，综合得分按四舍五入取整。

附表

任期经营业绩考核综合得分计算表

被考核单位（签章）：		被考核人：		考核期间：
考核指标名称	目标值	完成值	考核得分	计算公式及说明
国有资本保值增值 年化增长率	10%			年化增长率≥10%，得分为50分； 年化增长率=6%，得分为30分； 年化增长率≤0，得分为0分； 中间值按插值法计算。
主营业务收入 年化增长率				年化增长率≥目标值，得分为50分； 年化增长率=基准值，得分为30分； 年化增长率≤0，得分为0分； 中间值按插值法计算。
考核加分	— —	— —		根据加分减分细则相应的加分
考核扣分	— —	— —		根据加分减分细则相应的扣分
考核综合得分	— —	— —		前四项考核得分加总取整
董事长：		填表人：		填表日期：