

上海轻简趣极简文化发展有限公司

上海轻简趣极简文化发展有限公司 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

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

文件编号： CCIC-2026-002 号

性质： 公司宪制性文件之联合正式解释

发布生效日期： 2026 年 6 月 5 日

为全面、精准地贯彻《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，以下简称“《术语阐释函》”）所确立的组织语言宪制化转型原则，彻底消除《上海轻简趣极简文化发展有限公司宪制性公司章程》（以下简称“《宪制性公司章程》”）中因历史沿革可能残留或可能被误解的劳动雇佣术语，确保公司治理文件体系的统一性与纯粹的民事合伙/合作关系属性，现就《宪制性公司章程》中特定术语的适用，提出以下若干意见。

上海轻简趣极简文化发展有限公司
Shanghai Qingjianqu Minimalist Culture Development Co., Ltd.

（一）关于“聘任”、“解聘”及相关概念的适用意见

（1）合伙化适用规则

《宪制性公司章程》中所有“聘任”表述，均合伙化解释为“合伙身份准入评

上海轻简趣极简文化发展有限公司

审机制流程”。其性质系指公司依据合伙准入标准，对申请入伙的自然人进行多维度评估，并决定是否与其建立民事合伙关系的程序。该程序不构成劳动法意义上的“录用”或“聘用”，其法律后果是合伙人身份的获得，而非劳动关系的建立。

（2）合作化适用规则

《宪制性公司章程》中所有“聘任”表述，均合作化解释为“合作关系确立评审机制流程”。其性质系指公司依据合作条件，对拟建立合作关系的法人或非法人组织（或其指定代表）进行资格审查，并决定是否与其建立民事合作关系的程序。该程序不构成劳动法意义上的“录用”或“聘用”，其法律后果是合作关系的建立，而非劳动关系的建立。

（3）合伙化适用规则

《宪制性公司章程》中所有“解聘”表述，均合伙化解释为“合伙权益冻结及贡献清算机制流程”。其性质系指因合伙人退伙、除名或合伙关系终止所引发的，对其持有的合伙权益份额、贡献值（CV 值）、出资比例等进行的结算与处理程序。该程序不构成劳动法意义上的“解除劳动合同”或“辞退”，其法律后果是民事合伙关系的终止与清算。

（4）合作化适用规则

《宪制性公司章程》中所有“解聘”表述，均合作化解释为“合作终止及权益结算机制流程”。其性质系指因合作期满、协议解除或合作者被宣告终止合作所引发的，对其合作份额、贡献值（CV 值，合作者适用时亦称为合作贡献值）、应付报酬等进行的结算与处理程序。该程序不构成劳动法意义上的

上海轻简趣极简文化发展有限公司

“解除劳动合同”或“辞退”，其法律后果是民事合作关系的终止与结算。

（5）统一适用规则

《宪制性公司章程》中“聘任制”一词，已由《治理优化与合伙制过渡工作细则》修订为“合伙/合作与委托制”。任何涉及“聘任”的条款，其制度内涵均应当按照本意见前述各款进行解释。禁止在公司正式文件及日常治理中，将“聘任”理解为具有人身隶属性的职务任命行为或劳动法上的劳动关系建立行为。

（二）关于“薪酬”、“工资”及相关概念的适用意见

（6）合伙化适用规则

《宪制性公司章程》及相关解释性文件中所述“薪酬”，均合伙化解释为“合伙人权益分配”。根据股东会决议 GHJY-20250726001 号及其补充决议，其法律性质系合伙人对公司合伙人权益池的分配，而非劳动法意义上的工资报酬。

（7）合作化适用规则

《宪制性公司章程》及相关解释性文件中所述“薪酬”，均合作化解释为“合作者报酬结算”。其法律性质系合作者依据《民事合作合同》约定，对完成特定项目、提供特定服务或达成特定成果后所获得的报酬，而非劳动法意义上的工资报酬。

（8）合伙化适用规则

上海轻简趣极简文化发展有限公司

前款所称“合伙人权益分配”，由“基础权益金”与“动态贡献分成”两部分构成。其结构为：

- ① **基础权益金**：对应出资比例，分配比例不高于当期可分配利润的 30%，体现资本贡献的投资性收益回报。
- ② **动态贡献分成**：基于个人贡献值（CV 值）计量的动态分配，分配比例不低于当期可分配利润的 70%，体现按共同体贡献价值分配的主体原则。

（9）合作化适用规则

前款所称“合作者报酬结算”，由“基础合作费用”与“绩效奖励分成”两部分（或按合作合同约定的其他方式）构成。其结构为：

- ① **基础合作费用**：对应合作者投入的人员、设备、时间等基础成本，按合同约定支付。
- ② **绩效奖励分成**：基于项目完成质量、成果交付时效、附加价值贡献等的浮动报酬（CV 值，合作者适用时亦称为合作贡献值，可比照参照适用）。

（10）合伙化适用规则

《宪制性公司章程》中“奖金”、“年终奖”等表述，均合伙化解释为“超额利润分享”或“年度合伙收益结算”。此类分配属于对超目标贡献的激励性分配或年度总评后的权益再分配，不具有劳动法上的强制性或固定性，其发放与否及具体数额，完全依据《合伙协议》及 CV 值计量规则决定。

上海轻简趣极简文化发展有限公司

（11）合作化适用规则

《宪制性公司章程》中“奖金”、“年终奖”等表述，均合作化解释为“项目超额分成”或“年度合作收益结算”。此类分配属于对超出约定合作目标或预期成果的额外激励，不具有劳动法上的强制性或固定性，其发放与否及具体数额，完全依据《民事合作合同》及 CV 值（合作者适用时亦称为合作贡献值）计量规则决定。

（三）关于“福利”、“社保”及相关概念的适用意见

（12）合伙化适用规则

《宪制性公司章程》中“福利”一词，均合伙化解释为“合伙运营支持”。其法律性质为对差旅、通讯、设备、培训等协作成本的预支或补贴，非用人单位法定的劳动福利。公司有权依据《宪制性公司章程》及细则进行合理调整。

（13）合作化适用规则

《宪制性公司章程》中“福利”一词，均合作化解释为“合作条件支持”。其法律性质为为保障合作项目顺利推进而提供的必要支持（如办公工位、数据接口、协作工具等），非用人单位法定的劳动福利。具体支持内容与标准，由《民事合作合同》约定。

（14）合伙化适用规则

《宪制性公司章程》中“社保”、“五险一金”的法定概念，在公司合伙制语

上海轻简趣极简文化发展有限公司

境下，应按如下方式解释与适用：

- ① 对于已建立特别劳动雇佣关系的例外人员（依据《章程》第五十条之九、第五十条之十），严格依照《劳动法》及《劳动合同》执行。
- ② 对于全体合伙人，此类术语应被理解为“合伙履职保障计划”的制度目标。其实现路径为商业保险安排或成员自愿参与的保障方式，不构成公司作为民事合作方依法应承担的社会保险缴纳义务。

（15）合作化适用规则

《宪制性公司章程》中“社保”、“五险一金”的法定概念，在公司合作制语境下，应按如下方式解释与适用：

- ① 对于已建立特别劳动雇佣关系的例外人员，严格依据《劳动法》及《劳动合同》执行。
- ② 对于全体合作者，此类术语应被理解为“合作项目风险分担机制”的参照目标。合作者应自行安排其自身或其指派人员的保障事宜，其法律地位为独立民事主体。公司作为合作方，不承担劳动法意义上的社会保险缴纳义务。

（四）关于“岗位”、“上级/下级”及相关概念的适用意见

（16）合伙化适用规则

《宪制性公司章程》中“岗位”一词，均合伙化解释为“合伙事务分工”。其

上海轻简趣极简文化发展有限公司

系基于成员能力与项目需求进行的任务分配描述，不含有任何等级或隶属含义。任何成员的法律地位均为平等主体，其权利义务由《民事合伙合同》确立。

（17）合作化适用规则

《宪制性公司章程》中“岗位”一词，均合作化解释为“合作任务分工”。其系基于合作项目需求对合作者或其指派人员所作的任务分配描述，不含有任何等级或隶属含义。合作者及其指派人员均为独立民事主体，与公司处于平等法律地位。

（18）合伙化适用规则

《宪制性公司章程》中“上级”、“下级”表述，均合伙化解释为“同等法律地位的合伙人”。公司内部不存在行政层级上的管理隶属关系。在具体任务中，成员之间基于协议或共识形成“委托人与受托人”或“提案人与协助人”的关系，受托人仅在授权范围内对特定任务的委托人负责，不构成个人从属。禁止在公司内部使用具有行政隶属含义的称谓。

（19）合作化适用规则

《宪制性公司章程》中“上级”、“下级”表述，均合作化解释为“平等的合作方”。公司与合作者之间系平等民事主体关系，不存在管理与被管理、命令与服从的行政层级关系。任何形式的沟通与协调，应基于合作合同中约定的对接机制与流程，禁止以“上级命令”方式向合作者或其指派人员下达指令。

上海轻简趣极简文化发展有限公司

〔五〕关于“部门”、“科室”及相关概念的适用意见

（20）合伙化适用规则

《宪制性公司章程》中“部门”、“科室”、“办公室”等表述，均合伙化解释为“治理机构或机制”。其系依《宪制性公司章程》设立的权力、执行或监督单元，非行政管理单位。其设立、合并、撤销及职权划分，由《宪制性公司章程》及据此通过的决议、细则规定，不依照行政管理的科层制逻辑运行。

（21）合作化适用规则

《宪制性公司章程》中“部门”、“科室”、“办公室”等表述，均合作化解释为“对接与协调机构或机制”。其系公司内部为了与特定合作方进行有效沟通、联合办公、协同执行而设立的临时性或常设性联系窗口，不具有行政管理权限。合作者对项目相关的事务有直接向该机构的指定负责人追询与确认的权利。

〔六〕关于术语历史遗留错误的纠正

（22）关于“CU 值”之术语错误的纠正

依据《关于〈历史制度清理完成公告〉的修正案（修正案编号：SLQB-

20260221-Amendment-001）》及《常务董事决议（上轻简董决字第

20260222001 号）》之规定，此前曾在部分历史文件中出现之“CU 值”表述，

实为“CV 值”之术语笔误。自本意见生效之日起，所有公司正式文件中此前

上海轻简趣极简文化发展有限公司

出现的“CU 值”字样，均视为笔误，其正确含义与适用规则如下：

- ① 对于合伙人：该术语的正确表述为“贡献值（CV 值）”，适用《宪制性公司章程》及《贡献值（CV 值）计量与扣减办法》所确立的全部规则。
- ② 对于合作者：该术语的正确表述为“贡献值（CV 值）”，在适用于合作者场景时，亦可称为“合作贡献值”，其计量可参照适用《合作者生态体系构建与 CV 值计量参照适用指引治理细则》。
- ③ 历史文件中仍残留的“CU 值”字样，在本意见生效后，自动失效并以上述①、②款为准进行解释。

（七）其他补充意见

（23）本意见所称“合伙化适用规则”的定义

本意见所称“合伙化适用规则”，指将《宪制性公司章程》中可能具有劳动雇佣含义的术语，依据公司的“全员合伙制”根本属性，统一转换为体现平等民事合伙关系的新术语。

（24）本意见所称“合作化适用规则”的定义

本意见所称“合作化适用规则”，指将《宪制性公司章程》中可能具有劳动雇佣含义的术语，依据公司的“民事合作体系”重要补充属性，统一转换为体现平等民事合作关系的新术语。

（25）本意见双重解释的强制性、追溯性

上海轻简趣极简文化发展有限公司

此种双重解释是**强制性的、追溯性的**。自本意见生效之日起,《宪制性公司章程》任何条款的适用与执行,均应以经过本意见解释后的语义为准。同一术语出现在合伙制条款中,适用“合伙化适用规则”;出现在合作制条款或与特定合作者的交易中,适用“合作化适用规则”。

(26)《宪制性公司章程》第五十条之九、第五十条之十所确立的例外程序的不适用性

《宪制性公司章程》第五十条之九、第五十条之十所确立的例外程序,不因本意见的发布而受影响。本意见仅适用于公司以“全员合伙制”为主体的常规治理与运营行为。对于依法建立的“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,但该等人员的管理与档案,应与合伙/合作体系严格隔离。

(27) 未尽事项的处理

本意见是《术语阐释函》在《宪制性公司章程》层面的具体化与深化。本意见未涉及的事项,仍按《宪制性公司章程》正文、《术语阐释函》及公司四层级文件体系的既有规定执行。

(28) 适用范围扩展规则

本意见的解释规则,同步适用于公司依据《宪制性公司章程》制定的《8 in 1(八合一)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)》以及其中的“公司治理章程细则总则”、以及所有其他治理规约、内部治理细则、决议(定)等文件中出现的相同或实质近似的劳动雇佣术语。上述文件中的“聘任”、“解聘”、“薪酬”、“

上海轻简趣极简文化发展有限公司

工资”、“奖金”、“福利”、“社保”、“岗位”、“上级/下级”、“部门”等术语，均按照本意见确定的合伙化或合作化规则进行解释，不再另行作出重复解释。

（29）条款冲突的适用

本意见没有相关解释但 CCIC-2026-001 号有解释性内容或条款的，以 CCIC-2026-001 号为准。前述文件无相关解释但本意见有相关解释的，以本意见为准。但 CCIC-2026-001 号解释或其他文件内容与本意见内不一致的，自本意见发布之日起即行废止。

（30）解释权与施行

本意见的解释权归公司宪章阐释委员会，自发布之日起施行。本意见发布施行后，其他文件内容与本意见不一致的，自本意见发布之日起即行废止，相关内容按本意见内容为准。

审签核准：

公司股东会及其常务委员会（审签核准公章）：

公司宪章阐释委员会（审签核准）：

公司常务董事（审签核准）：

公司（公章）

签署日期： 2026 年 6 月 5 日