

上海轻简趣极简文化发展有限公司

宪章阐释委员会文件

文件编号：CCIC-2026-001 号

签发机构：公司宪章阐释委员会

生效日期：2026 年 1 月 27 日

密级：绝密（依章程第五十六条）

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

（全术语穷尽整合版）

致：全体公司成员、合作机构及相关利益方

为彻底实现组织语言的宪制化转型，根除传统劳动雇佣思维残余，依据《上海轻简趣极简文化发展有限公司宪制性公司章程》（20260117 修正版）第五十九条等规定，现对所有疑似或近似劳动雇佣术语作出如下**完全穷尽、不重不漏、精准对应**的适配阐释。

本函所列术语，自生效之日起，原劳动法语境下的解释自动废止。

一、术语适配总则

（一）主体身份总称

所谓“员工”“职员”“Staff”“雇员”“劳动者”，是指“**公司成员**”，系指与公司存在民事合作关系的自然人总称，**不含任何劳动从属含义**。

（二）公司成员四类法定身份

1. 所谓“正式员工”“全职骨干”，是指“**公司合伙人**”，系指持有合伙权益份额、签署《合伙协议》、参与治理、共担风险共享收益的核心成员。
2. 所谓“临时工”“兼职人员”“外包人员”，是指“**公司临时合作者**”，系指基于短期项目或任务，通过《项目合作协议》建立平等协作关系的外部自然人。
3. 所谓“非合伙人长期工作人员”，是指“**第 59 条第 1 款合作者**”，系指依据章程第五十九条第一款，因业务或合规需要建立稳定民事协作关系，但不持权

益、不参与治理的成员。

4. 所谓“高级顾问”“专家”“外部董事（非股东）”，是指“第 59 条第 1 款战略合作者”，系指同属第 59 条第 1 款，但因其资源、技术或影响力具战略性，享有特殊协作条款的成员。

（三）治理单元重构原则

所谓“部门”“科室”“办公室”，是指“机构或机制”，系指依宪制设立的力量、执行或监督单元，非行政管理单位。

其他术语按照二中下表进行替换。

二、全场景术语适配对照表（完全穷尽版）

（一）身份与关系类

原术语	适配术语	法律定性
劳动关系	合伙/合作关系	平等民事契约关系（《编》）
雇佣关系	民事协作关系	非从属性，无管理与被

（二）主体称谓类

原术语	适配术语	适用对象
员工 / Staff	公司成员	总称
正式员工	公司合伙人	持股、参治
临时工 / 兼职	公司临时合作者	项目制
长期非合伙人	第 59 条第 1 款合作者	稳定协作，无权益

高级顾问	第 59 条第 1 款战略合作者	战略性协作
------	------------------	-------

（三）治理机构类

原术语	适配术语	职能说明
人事部	股东会 + 合伙人甄选与初筛机构或机制	最高人事权 & 准入评审
行政部	司务院	日常事务统筹、证照管
法务部	法律委员会	合规审查、内部仲裁、
财务部	权益池与贡献值管理机制	CV 核算、收益分配

（四）准入与退出类

原术语	适配术语	适用主体
招聘	吸纳入伙（合伙人）纳入合作（合作者）	分主体表述
应聘	申请入伙 / 申请合作	—
面试	准入评审	—
录用	准入评审通过	—
试用期	合作考察期	仅限临时合作者
辞职	自愿退伙（合伙人）终止合作（合作者）	分主体表述
辞退 / 开除	除名（合伙人）终止合作（合作者）	除名需经治理程序

离职手续	权益清算（合伙人）项目结算（合作者）	—
------	--------------------	---

（五）履职与管理类

原术语	适配术语	法律性质
考勤 / 打卡	核心协作时间机制	协作效率保障，非人身
加班	额外贡献	纳入 CV 或项目结算
请假	自主状态报备	需确保不影响协作交付
岗位	合伙事务分工	事责描述，无等级
上级 / 下级	合伙人 / 平等成员	法律地位绝对平等
工作安排	任务委托	基于协议的民事委托

（六）考核与权益类

原术语	适配术语	分配依据
工资	合伙权益分配（合伙人）协作报酬（第 59 条合作者）项目结算款（临时合作者）	CV 值 / 协议约定 / 交付
奖金	超额利润分享	超目标贡献激励
年终奖	年度合伙收益结算	年度 CV 总评后分配
绩效考核	贡献值（CV）计量	量化价值创造
KPI	关键贡献指标	用于 CV 核算

(七) 保障与支持类

原术语	适配术语	性质说明
社保 / 五险一金	合伙履职保障计划	商业保险或自愿缴纳，务
福利	合伙/合作运营支持	差旅、通讯、设备等成
工龄	合作持续期间	仅用于连续性判断，无

(八) 纪律与责任类

原术语	适配术语	责任基础
处分	违约责任追究	违反《合伙协议》或协
罚款	违约金	民事赔偿性质
通报批评	信用记录备注	记入合伙履历档案

(九) 档案与文书类

原术语	适配术语	文件性质
劳动合同	《合伙协议》或《协作协议》	民事合同
员工档案	合伙履历档案	商业信用与履历记录
入职登记表	合伙人/合作者信息采集表	建立契约必要信息
员工手册	工作手册、工作指引（南）	

三、执行要求

(一) 全面禁用

自本函生效之日起，公司全域（含电子系统、口头表达、对外申报）严禁出现本表“原术语”栏所列任何词汇。

（二）强制替换

所有现存制度、合同、SOP 必须在 7 日内完成术语替换，新文件一律采用“适配术语”。

（三）溯及解释

历史文件中的“员工”“工资”等表述，应按本函定义回溯解释为对应的“公司成员”身份及“民事收益”性质。

上海轻简趣极简文化发展有限公司

宪章阐释委员会 公司股东会 全体股权持有人领导与治理委员会及其常务委员会

2026 年 1 月 27 日

孙雨钧

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

为厘清公司治理语言体系中各类文件的法律地位与效力边界，保障规则适用的确定性与正当性，现就“通令”之性质及“集合性指引文档”之效力层级作如下专项说明。本说明业经宪章阐释委员会核准，自发布之日起生效，为公司宪制性文件之组成部分。

一、关于“通令”的性质与功能

（一）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”。

（二）“通令”系指由总裁、司务院、高管委员会等治理主体，在已与相关治理单元、代表机制或利益方充分协商并达成合意，且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的正式文件。

（三）通令的核心法律意涵在于：

1. **宣告合意**：所涉安排或规则已通过必要的民主协商与审议程序；
2. **确认核准**：该事项业经有权治理机构依章程正式批准；
3. **公示周知**：确保全体成员知情，实现规则透明与程序正义。

二、关于集合性指引文档的范围与效力层级

（一）原“员工手册”概念已彻底废止。公司现行所有集合性、综合性、指引性文档，统一归类为以下任一形式：

- 工作手册
- 工作指南（引）
- 大（会）典
- 汇编
（统称“集合性指引文档”）

（二）集合性指引文档的性质为：

1. **服务性汇编**：旨在整合协作惯例、流程入口、工具说明、文化共识及规则索引，便利公司成员自主履职；
2. **非强制性文本**：其整体内容不具有契约约束力、管理强制力或纪律处分依据

效力。

(三) 效力分层原则（核心规则）：

1. 集合性指引文档中所引用、内嵌、链接或收录的独立文件（如《贡献值计量办法》《第 59 条合作者准入细则》《核心协作时间运行标准》《合伙人除名程序规定》等），若已经股东会、高管委员会、法律委员会或其他有权治理机构依章程正式核准并明示赋予效力，则该等独立文件在其规定范围、适用对象及有效期内，依法对相关主体具有强制约束力；
2. 该强制力来源于独立文件自身的核准程序、内容合法性及其在宪制体系中的位阶，而非因其被收录于某集合性指引文档；
3. 集合性指引文档的编制、修订、废止或版本更新，不影响已核准独立文件的法律效力，除非该独立文件本身被另行废止、修改或失效。

(四) 格式与标注要求：

所有纳入集合性指引文档的具强制力的独立文件，必须在目录、页眉或正文显著位置标注以下信息：

未标注上述信息者，视为指引性建议或操作提示，不具强制效力。

三、执行与监督

(一) 任何机制、个人不得以“相关内容已载入《XX 大典》或《XX 汇编》”为由，主张未经单独核准的条款具有约束力。

(二) 法律委员会负责建立“已核准文件清单”并动态维护，每年向司务院提交《集合性指引文档合规审查报告》。

(三) 本说明解释权归宪章阐释委员会。凡与本说明相抵触的既有表述，以本说明为准。

上海轻简趣极简文化发展有限公司

宪章阐释委员会

2026 年 1 月 27 日



孙雨钧

注：此附件可直接作为主阐释函（CCIC-2026-007 号）的正式组成部分，亦可独立引用，用于培训研讨、仲裁或对外解释。