

# NEWSLETTER

中 伦 e 简 报  
深度观察

ZHONG LUN  
中倫律師事務所

新《公司法》实施以来重要  
“第一案”的法律观察 001/

新能源发电全面入市交易新政：  
《关于深化新能源上网电价市场化改革  
促进新能源高质量发展的通知》解读 011/

回购权系列之五——回购权的“出海”之战：  
创始人和投资人的境外司法博弈 019/

国有企业薪酬体系调整的  
常见方案及合规要点 026/

以《哪吒2》为例分析电影百亿票房  
背后的IP收益分配 033/

# 新《公司法》实施以来重要 “第一案”的法律观察

作者：孙彬彬 温晗 邢昊然 卢洋 谭书卿 李泳臻



## 第一部分\

# 股东出资加速到期问题

### （一）法律规定

新《公司法》第五十四条 公司不能清偿到期债务的，公司或者已到期债权的债权人有权要求已认缴出资但未届出资期限的股东提前缴纳出资。

### （二）案件情况

李某因公司拖欠工资，向劳动仲裁委员会申请仲裁，经仲裁委调解，公司应于2023年4月30日前支付李某拖欠的工资70000余元。后因公司未按期履行债务，李某以公司为被执行人向北京西城法院申请强制执行，经财产调查，未发现公司名下有可供执行的财产，北京西城法院作出终结本次执行程序的裁定书。

张某系某文化公司持股比例60%的股东，认缴出资额180万人民币，认缴出资日期为2052年3月15日。李某遂向北京西城法院提出申请，申请追加某文化公司的股东张某为被执行人，承担公司对李某某所负债务。

法院经审理后认为，因某文化公司已符合不能清偿到期债务的法定情形，法院判决认定股东张某应适用加速到期规则履行提前缴纳出资的债务，债权人李某则有权根据债权人代位

权规则，向张某主张在其未出资范围内对公司不能清偿的债务承担补充赔偿责任。

### （三）案例简评

自《公司法》修改后，对于股东出资加速到期的认定出现了较大转变。在此之前，法院主要依据《九民纪要》第6条来审查股东出资加速到期问题，即以股东依法享有期限利益作为基本原则，以突破认缴期限作为例外情形，导致实践中法院认定加速到期的案件数量较少、门槛较高。此次修法后，多地纷纷进行了第一案的判决和说理，不仅紧密结合《民法典》债权人代位规则完善了股东出资加速到期的理论基础，也就“不能清偿到期债务”的认定标准进行了多角度论述，包括参照《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国企业破产法〉若干问题的规定（一）》，需同时满足债权债务关系依法成立、债务履行期限已经届满、债务人未完全清偿债务这三个条件，使得股东出资加速到期案件实现了有据可循。

笔者也注意到，股东出资加速到期提出的方式并不局限于在执行程序中进行追加，以未出资股东作为被告另行起诉的情况也愈发常见，我们预判随着新公司法修改后司法实践案例的增加，未来将会出现越来越多的股东出资加速到期案件。

另外，虽然新《公司法》未明确规定该加速到期的出资是应当适用“入库规则”即归于公司，还是可直接对该债权人进行个别清偿，从本案判决来看，法院并未适用“入库规则”，该认定是否能在后续司法实践中形成一致意见，尚有待观察。

## 第二部分\

# 辞任董事的登记涤除问题

## （一）法律规定

新《公司法》第十条 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。

担任法定代表人的董事或者经理辞任的，视为同时辞去法定代表人。

新《公司法》第七十条 董事任期由公司章程规定，但每届任期不得超过三年。董事任期届满，连选可以连任。

董事任期届满未及时改选，或者董事在任期内辞任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。

董事辞任的，应当以书面形式通知公司，公司收到通知之日辞任生效，但存在前款规定

情形的，董事应当继续履行职务。

## （二）案件情况

甲公司为某集团公司全资子公司。甲公司与乙公司系丙公司的股东。丙公司有三名董事张某、吴某、王某。2017年12月起，王某由某集团公司委派担任丙公司董事长、法定代表人。2023年8月，王某从某集团公司离职。2024年2月28日，王某向甲、乙、丙公司分别发送《通知函》，要求变更法定代表人及董事长的登记。2023年3月5日，王某召开临时董事会，议题为免除王某董事长职务，重新选举新董事长。因未能确定新任董事长人选，董事会未能形成决议。因丙公司长期未配合变更登记，王某向法院起诉，要求丙公司涤除王某公司法定代表人、董事长的登记事项。

福建鼓楼法院审理后，判决支持王某的诉讼请求。但特别指出，因王某辞任后，丙公司董事人数低于章程规定，在新任董事就任前，王某仍应依照法律规定继续履行董事职务。

## （三）案例简评

新《公司法》的修订赋予了董事会更多的职责。而相应的，董事履职所产生的风险也显著提高。在过往的司法实践中，董事退出公司时，其与公司之间的权利义务关系并不完全对

等。例如，公司可以拒不配合办理董事工商变更登记，导致董事仍需对外承担责任；在董事辞职导致董事会人数低于法定标准时，公司也可拖延选举接任的董事，导致原董事不得被迫继续履职。此时，由于缺乏明确的法律依据，董事通过诉讼程序希望解除职务时，部分法院往往认为此类纠纷属于公司内部自治范畴，法院的司法权力不应过分干预，以此类案件不属于民事纠纷案件受案范围或不符合起诉条件而裁定不予受理或驳回起诉，例如（2022）浙1023民初4936号案件等。

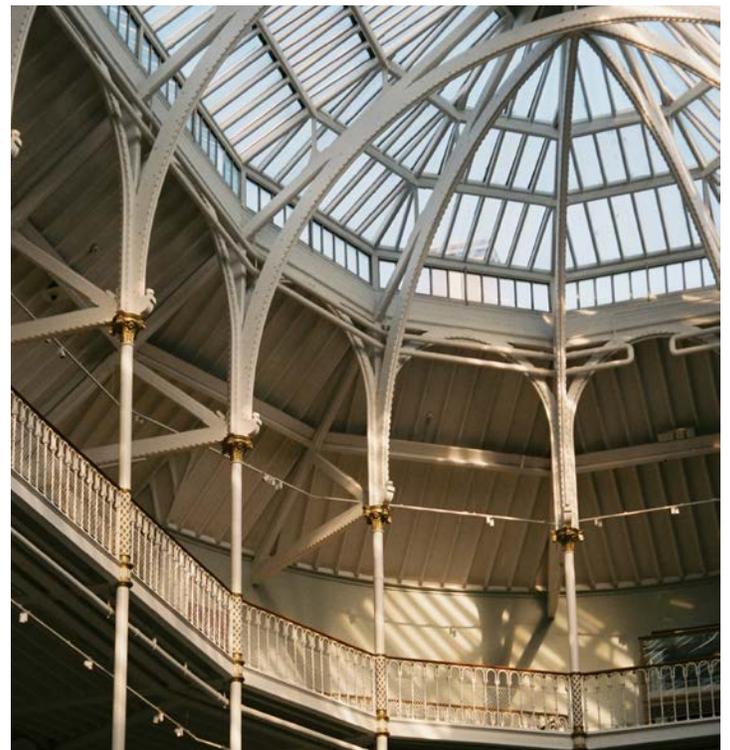
在此背景下，新《公司法》第七十条第三款通过规范了董事辞任的法定程序，间接赋予了董事提起“董事涤除之诉”的救济途径。结合法律法规及本案情况，笔者认为，未来在董事涤除之诉中需重点关注如下事项：

第一，董事涤除之诉应当以董事辞任为前提。董事辞职无需经过公司批准，在送达时即生效。如公司拒不配合办理相关工商变更程序，董事有权提起董事涤除之诉。在本案中，法院查明，王某已明确向公司发送辞职的函件，函件在到达时已经生效，但公司迟迟不办理工商变更程序，因此法院支持了王某的诉讼请求。

第二，董事涤除之诉应当优先穷尽公司内部救济渠道。在本案中，法院认可公司法定代

表人、董事长的变更涤除事项属于公司内部治理问题，但在“公司内部救济失灵的情况下”，司法则有必要介入予以干预。因此，在董事涤除之诉（尤其是涉及到因董事会人数低于法定标准的情况）中，笔者建议应积极通过书面方式督促公司尽快选举接任董事/办理变更登记并保存相关证据，以证明确实已穷尽内部的救济渠道。

第三，新《公司法》第七十条第三款提供了董事辞任的法律路径，但值得注意的是，不排除部分违反忠实勤勉义务的过错董事选择“一辞了之”，在公司利益已被过错董事严重侵犯的情况下，此时往往同时伴随公司经营层面以及



股东之间的纠纷，进而出现无法达成一致意见或无人愿意“接盘”的僵局情况，虽然新《公司法》规定董事应当继续履行职务，但此时董事、公司和各个股东应履行的具体职责，尚待明确。另外，《公司法》第十条规定了法定代表人的辞任规则，且并未约定在改选新的法定代表人前，原法定代表人继续履职。故在法定代表人同时为公司董事的情况下，《公司法》第七十条第三款和《公司法》第十条的衔接适用问题，我们也将持续关注。

第三部分\

## 股东会、董事会决议的撤销问题

### （一）法律规定

新《公司法》第二十六条 公司股东会、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，股东自决议作出之日起六十日内，可以请求人民法院撤销。但是，股东会、董事会的会议召集程序或者表决方式仅有轻微瑕疵，对决议未产生实质影响的除外。

未被通知参加股东会会议的股东自知道或者应当知道股东会决议作出之日起六十日内，可以请求人民法院撤销；自决议作出之日起一年内没有行使撤销权的，撤销权消灭。

《最高人民法院关于适用〈公司法〉时间效力的若干规定》（“《公司法时间效力司法解释》”）第一条 公司法施行后的法律事实引起的民事纠纷案件，适用公司法的规定。

公司法施行前的法律事实引起的民事纠纷案件，当时的法律、司法解释有规定的，适用当时的法律、司法解释的规定，但是适用公司法更有利于实现其立法目的，适用公司法的规定：

（一）公司法施行前，公司的股东会召集程序不当，未被通知参加会议的股东自决议作出之日起一年内请求人民法院撤销的，适用公司法第二十六条第二款的规定；……。

### （二）案件情况

李某某与周某某两人各出资50%设立某某公司，李某某担任董事长、法定代表人，周某某担任董事。后因某某公司经营问题，双方就公司经营及控制权问题产生矛盾，在李某某出国期间，另一名董事刘某某提议召开董事会，在李某某缺席情况下作出董事会决议更换董事长、法定代表人，并完成了相应工商登记。李某某得知后诉至法院，要求撤销该董事会决议，若未予撤销则应认定决议不成立，李某某起诉时已超过决议作出之日起六十日。

南京江北新区人民法院一审认为，案涉董事会召集、通知程序均存在严重瑕疵，李某某

有权申请撤销，同时根据《公司法时间效力司法解释》规定，适用新《公司法》更有利于实现立法目的，因此撤销决议的除斥期间应当自知道或应当知道之日起算，李某某起诉时未超过六十日除斥期间。

南京市中级人民法院二审未对董事会决议除斥期间计算问题做直接回应，改判案涉董事会决议不成立。

### （三）案例简评

在新《公司法》修订前，最高院在《公司法司法解释四理解与适用》中曾明确表示，《公司法》第22条规定的“决议作出之日起六十日”指的是绝对期间，不能扩大解释为“知道或应当知道决议作出之日起六十日”。对此，一直有观点认为该绝对期间规定不甚合理，新《公司法》第26条第2款也进行了相应修改，规定未被通知参加股东会会议的股东自知道或者应当知道股东会决议作出之日起六十日内可以请求撤销。

应当注意的是，从文义上看，该款规定仅限于撤销股东会决议，并未包括董事会决议，李建伟等学者在解读时也认为，除斥期间新规仅适用于撤销股东会决议，在股东主张撤销董事会决议时，仍应当以“决议作出之日起六十日”的绝对期限作为除斥期间的认定标准。但从

前述裁判案例看，目前个别法院对该条的理解与法条文义存在偏差，有法官认为撤销董事会决议的除斥期间也应从知道或应当知道之日起计算，南京中院虽对该案认定予以纠正，但也未正面讨论董事会决议撤消除斥期间问题。

我们理解，如果严格依照《公司法司法解释四理解与适用》的逻辑，则决议撤销之诉的除斥期间似乎应当限制在法条文义之内，不得随意扩大解释，因此撤销董事会决议的除斥期间并不适用“知道或应当知道”的起算时点。对于各地法院在法条理解上的偏差，我们建议尽快通过指导案例或司法解释等形式统一裁判适用，避免出现对《公司法》新规适用同案不同判的情形。

## 第四部分\

### 横向人格否认问题

#### （一）法律规定

新《公司法》第二十三条 公司股东滥用公司法人独立地位和股东有限责任，逃避债务，严重损害公司债权人利益的，应当对公司债务承担连带责任。

股东利用其控制的两个以上公司实施前款规定行为的，各公司应当对任一公司的债务承担连带责任。

## （二）案件情况

2019年1月，京A公司在高唐县某乡镇投资建设乡村振兴项目工程，并成立京B公司具体运作。京B公司将项目工程发包给京C公司，负责施工的项目经理是由京D公司人员担任。京C公司又将该项目中的部分工程发包给了山东某建筑公司。

2022年11月，山东某建筑公司完成部分工程后退场。山东某建筑公司为索要剩余工程款，将上述四家公司诉至法院，要求其承担连带责任。

山东高唐法院适用新《公司法》依法认定京A公司等四家公司为关联公司，判决其对拖欠的工程款承担连带责任。

## （三）案例简评

《九民纪要》第11条第（5）项<sup>1</sup>规定了过度支配与控制包括关联公司相互之间的法人人格否认情形。对于“横向否认”公司人格的典型案件，最高人民法院发布指导案例15号“徐工集团工程机械股份有限公司诉成都川交工贸有限责任公司等买卖合同纠纷案”，对公司横向法人人格否认进行了首次探索和尝试。

最高院认为：“川交工贸公司与川交机械公司、瑞路公司人格混同。一是三个公司人员混同。……二是三个公司业务混同。……三是

三个公司财务混同。……因此，三个公司之间表征人格的因素（人员、业务、财务等）高度混同，导致各自财产无法区分，已丧失独立人格，构成人格混同。三个公司虽在工商登记部门登记为彼此独立的企业法人，但实际上相互之间界线模糊、人格混同，其中川交工贸公司承担所有关联公司的债务却无力清偿，又使其他关联公司逃避巨额债务，严重损害了债权人的利益。上述行为违背了法人制度设立的宗旨，违背了诚实信用原则，其行为本质和危害结果与《公司法》第二十条第三款规定的情形相当，故参照《公司法》第二十条第三款的规定，川交机械公司、瑞路公司对川交工贸公司的债务应当承担连带清偿责任。”

公司法人横向混同是司法实践中常见的问题，虽然最高人民法院公布相关指导案例，但因缺少直接法律规定，人民法院在审理该类案件时不得不以原《公司法》规定的“公司股东滥用公司法人独立地位和股东有限责任，逃避债务，严重损害公司债权人利益的，应当对公司债务承担连带责任”兜底条款为依据。

1.《九民纪要》第11条【过度支配与控制】规定：“公司控制股东对公司过度支配与控制，操纵公司的决策过程，使公司完全丧失独立性，沦为控制股东的工具或躯壳，严重损害公司债权人利益，应当否认公司人格，由滥用控制权的股东对公司债务承担连带责任。实践中常见的情形包括：……（5）过度支配与控制的其他情形。控制股东或实际控制人控制多个子公司或者关联公司，滥用控制权使多个子公司或者关联公司财产边界不清、财务混同，利益相互输送，丧失人格独立性，沦为控制股东逃避债务、非法经营，甚至违法犯罪工具，可以综合案件事实，否认子公司或者关联公司法人人格，判令承担连带责任。”

新《公司法》第二十三条第二款新增的“公司法人横向人格否认”将更加有利于保护债权人利益，使债权人能够突破公司的独立人格界限，向其他关联公司主张权利，以实现自己的债权。

对于如何认定关联公司之间存在过度支配与控制从而相互承担连带责任，结合其他相关案例、法律规定，我们认为：

第一，是否存在人员、业务、财务等高度混同。《九民纪要》第10条对人格混同的情形进行明确，即：“认定公司人格与股东人格是否存在混同，最根本的判断标准是公司是否具有独立意思和独立财产，最主要的表现是公司的财产与股东的财产是否混同且无法区分。”

第二，是否严重损害债权人利益。对于如何认定是否损害债权人利益，可参考最高院指导案例15号案件。最高院解释为：衡量的标准是公司的偿债能力，即公司能否偿还债权人的到期债权。如果公司能够偿还债务，债权人就不能主张否认公司的独立人格。另外，其他法院作出了类似指导意见。例如，上海高院于2009年6月25日发布的《上海市高级人民法院民事审判第二庭关于审理公司法人人格案件的若干意见》第12条第1款第2项规定：“公司虽未能清偿到期债务，但有清偿债务可能，尚不构成严重损害债权人利益的，人民法院不宜适用

法人人格否认原则。”

我们认为，新公司法新增横向法人人格否认制度，更加强化对债权人的保护，防止债务人通过关联公司财务混同、利益输送等方式逃避债务。这也会促进横向法人人格否认案件审理数量的大幅增加。同时，需要指出的是，新《公司法》未对横向法人人格否认的实体要件进行细化，实践中仍需参考《九民纪要》等的规定来归纳，如在认定财产混同、业务混同、人员混同方面，尚缺乏明确统一的标准，可能导致不同法院在具体案件审理中存在理解和判断差异，影响司法裁判的一致性和公正性。

第五部分\

## 股东知情权问题

### （一）法律规定

新《公司法》第五十七条 股东有权查阅、复制公司章程、股东名册、股东会会议记录、董事会会议决议、监事会会议决议和财务会计报告。

股东可以要求查阅公司会计账簿、会计凭证。股东要求查阅公司会计账簿、会计凭证的，应当向公司提出书面请求，说明目的。公司有合理根据认为股东查阅会计账簿、会计凭证有不正当目的，可能损害公司合法利益的，

可以拒绝提供查阅，并应当自股东提出书面请求之日起十五日内书面答复股东并说明理由。公司拒绝提供查阅的，股东可以向人民法院提起诉讼。

股东查阅前款规定的材料，可以委托会计师事务所、律师事务所等中介机构进行。

股东及其委托的会计师事务所、律师事务所等中介机构查阅、复制有关材料，应当遵守有关保护国家秘密、商业秘密、个人隐私、个人信息等法律、行政法规的规定。

股东要求查阅、复制公司全资子公司相关材料的，适用前四款的规定。

## （二）案件情况

原告某某1公司系被告某某2公司的第一大股东，持股30%。2023年9月8日，原告向被告发送查阅申请书，要求被告提供公司章程、股东会会议记录、财务会计报告、审计报告等相关资料。被告未提供。

原告因此提起诉讼，请求判令：1.被告向原告提供公司章程、股东会会议记录、董事会会议决议、审计报告、财务会计报告供原告查阅并复制；2.提供会计账簿以及会计凭证（包括记账凭证、原始凭证和作为原始凭证附件入账备查的有关资料）供原告查阅。

上海嘉定区法院审理后，基本支持了原告

的两项诉讼请求，仅对原告提出查阅审计报告以及作为原始凭证附件入账备查的有关资料未予支持。

## （三）案例简评

本次公司法对有限责任公司股东知情权的修订，明确股东可查阅范围增加了会计凭证及股东名册（股份有限公司还新增一定情况下的会计账簿查阅权），扩大了股东知情权的保护范围。本案作为新《公司法》实施后的全国的首批知情权案例，具有典型意义，主要表现在：

第一，延续了关于“不正当目的”较高的证明标准。

根据《公司法》第五十七条，“不正当目的”可以作为股东行使知情权的阻却事由。关于“不正当目的”的证明标准，《公司法司法解释四》第八条进行了原则性规定。在司法实践中，公司往往很难证明股东具有“不正当目的”。以最常被援引的第一项“实质性竞争关系”为例，公司往往通过对比股东与公司的营业执照经营范围、官方网站中的业务介绍等内容试图证明存在实质性竞争关系，但大部分的案例（包括本案在内）中法院均认为仅凭形式上的“同业”不足以证明存在实质性的竞争关系。

新《公司法》实施后，笔者仅发现极个别案例中，法院支持了“不正当竞争”的抗辩。例

如，河北省邢台市中级人民法院在(2024)冀05民终2023号民事判决书中表示，原告的丈夫系甲公司股东兼总经理，该公司与被告公司的主营业务有所重合，且当地具有施工图审查资质的企业只有甲公司与被告，两公司多次在同一个招投标项目中进行竞争。结合上述事实，法院最终认定原告作为股东与公司构成实质性竞争关系，从而驳回了原告查阅被告会计凭证的诉讼请求。

第二，虽然股东知情权的范围扩大，但其行使仍应限于法定范围，不能随意外延至其他资料。

本案中，原告要求查阅的资料包括审计报告和作为原始凭证附件入账备查的有关资料。法院审理后认为，审计报告不属于法定公司必备的资料，且原告亦未提供证据证明被告公司存有审计报告，对该项主张不予支持。

而另外一个司法实践中争议较大的问题，即作为原始凭证附件入账备查的有关资料是否属于查阅权的范围，新《公司法》修订并未明确回应。

一种观点认为，根据《中华人民共和国会计法》相关规定，会计凭证包括原始凭证和记账凭证，因此备查资料不属于会计凭证，股东无权查阅。本案中，嘉定区法院即持此观点。笔者认为，这也是基于保障股东知情权和保护

公司商业秘密之间的平衡而作出的考量。

而另一种观点认为，备查资料作为原始凭证的附件，属于会计凭证，因此股东有权查阅。例如，北京市第二中级人民法院在(2024)京02民终14989号即维持了一审中“被告提供会计凭证（包括记账凭证、相关原始凭证及作为原始凭证附件入账备查的有关资料）供原告查阅”的判决。

鉴于新《公司法》实施后涉及此争议的案例数量仍然相对有限，该问题有待进一步的司法实践予以回应。 ☞



孙彬彬  
合伙人  
争议解决部  
上海办公室  
+86 21 6061 3021  
sunbinbin@zhonglun.com



温晗  
非权益合伙人  
争议解决部  
上海办公室  
+86 21 6061 3649  
wenhan@zhonglun.com

# 新能源发电全面入市交易新政： 《关于深化新能源上网电价市场化改革 促进新能源高质量发展的通知》解读

作者：王霁虹 石杰 杨超



2025年2月9日，国家发展改革委、国家能源局联合印发的《关于深化新能源上网电价市场化改革 促进新能源高质量发展的通知》（发改价格〔2025〕136号，以下简称“《通知》”）公布。《通知》对新能源上网电价全面市场化定价、完善市场机制、建立新能源可持续发展价格结算机制、分类施策、强化政策协同和保障措施作出了规定，对于推动新能源上网电价市场化改革，促进新能源高质量发展具有重要意义。笔者从长期的新能源行业法律服务经验出发，对《通知》的核心要点内容进行解读分析，以期为新能源投资企业理解应对新能源发电政策重大变革提供支持。

## 第一部分\

### 《通知》出台背景

根据国家发改委介绍<sup>1</sup>，截至2024年底，全国新能源发电装机规模约14.1亿千瓦，占电力总装机规模40%以上，已超过煤电装机。但随着新能源大规模发展，新能源开发建设成本比早期大幅下降，既往的新能源上网电价固定价格体制已不能充分反映电力市场供求，也没有公平承担电力系统调节责任，矛盾日益凸显，亟需深化新能源上网电价市场化改革，通过市场机制促进行业高质量发展。各省级地区电力市场快速发展、规则逐步完善，新能源全面参与市场创造了条件。

1.“国家发展改革委、国家能源局有关负责同志就深化新能源上网电价市场化改革答记者问”，[https://www.gov.cn/zhengce/202502/content\\_7002974.htm](https://www.gov.cn/zhengce/202502/content_7002974.htm)

## 第二部分\

### 《通知》核心内容解读

在价格市场形成、责任公平承担、区分存量增量、政策统筹协调的新能源电价市场化改革思路下，《通知》推出了新能源项目（风电、太阳能发电，下同）全面参与市场交易和新能源机制电价等政策。

#### （一）新能源发电全面入市交易

我国新能源发电上网电价政策经历了早期固定电价阶段、标杆电价与补贴政策阶段、竞价上网和平价上网一系列的演变过程，这一过程是新能源发电上网电价政策不断推进市场化改革的结果。《通知》要求各地要在2025年底前出台并实施新能源发电入市交易具体方案，

可以预见，我国新能源上网电价自2026年起将全面进入市场化定价时代。

《通知》要求，新能源项目上网电量原则上全部进入电力市场，上网电价通过市场交易形成。新能源项目可报量报价参与交易，也可接受市场形成的价格。以上要求仅适用于省内交易，参与跨省跨区交易的新能源电量，上网

电价和交易机制按照跨省跨区送电相关政策执行。值得注意的是，风电项目不区分集中式和分散式、陆上风电和海上风电，光伏项目不区分集中式和分布式，均需同样适用入市交易政策。对于电力现货市场和中长期市场电能量交易和价格机制，《通知》作出了以下要求：

### 电力现货市场交易

- 推动新能源公平参与实时市场，加快实现自愿参与日前市场
- 适当放宽现货市场限价，现货市场申报价格上限和申报价格下限由省级价格主管部门商有关部门制定并适时调整

### 电力中长期市场交易

- 缩短交易周期，提高交易频次，实现周、多日、逐日开市
- 允许供需双方结合新能源出力特点，合理确定中长期合同的量价、曲线等内容，并根据实际灵活调整
- 申报和成交价格应分别明确电能量价格和相应绿色电力证书（“绿证”）价格
- 省内绿色电力交易中不单独组织集中竞价和滚动撮合交易

## （二）建立新能源发电机制电价制度

《通知》的一大亮点是建立新能源发电可持续发展价格结算机制（以下简称“机制电价”）。机制电价的核心内容为，对纳入机制的电量，当市场交易价格低于机制电价时给予差价补偿，高于机制电价时扣除差价。通过这种“多退少补”的差价结算方式，新能源投资企业能够有合理稳定的预期，从而促进行业平稳健康发展。

机制电价形成过程虽然貌似很复杂，但其实也不难理解。例如：有A、B、C……J共10个项目参与竞价，报价价格依次为0.31元/千瓦时、0.32元/千瓦时、0.33元/千瓦时……0.40元/千瓦时，将按报价从低到高确定入选项目。假如前述项目为全部入选项目，机制电价则为前述项目中的最高报价即0.40元/千瓦时。但假如该省确定的竞价上限价格为0.38元/千瓦时，因为最高报价超出了当地竞价上限，则机制电

价应执行当地竞价上限0.38元/千瓦时。

### （三）区分存量项目和增量项目实施机制电价

《通知》以**2025年6月1日**为新老划断的节点，将在此之前投产的新能源项目作为存量

项目，在此之后投产的新能源项目作为增量项目，分类实施机制电价政策。对于新能源投资企业来讲，为保证已开工建设的存量项目可享受现行政策，这无疑将在2025年上半年引发新能源行业的又一波“抢装潮”。不同项目适用的机制电价政策主要内容为：

	存量项目（2025年6月1日以前投产）	增量项目（2025年6月1日起投产）
电量规模	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 与现行具有保障性质的相关电量规模政策衔接</li> <li>➢ 在规模范围内每年自主确定执行机制的电量比例、但不得高于上一年</li> <li>➢ 鼓励通过设备更新改造升级提升竞争力，主动参与市场竞争</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 各地根据国家下达的年度非水电可再生能源电力消纳责任权重完成情况，以及用户承受能力等因素确定年度新增纳入机制的电量规模</li> <li>➢ 超出消纳责任权重的，次年纳入机制的电量规模可适当减少；未完成的，次年纳入机制的电量规模可适当增加</li> <li>➢ 首年新增纳入机制的电量占当地增量项目新能源上网电量的比例，要与现有新能源价格非市场化比例适当衔接、避免过度波动</li> <li>➢ 单个项目申请纳入机制的电量，可适当低于其全部发电量</li> </ul>
机制电价	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 按现行价格政策执行，不高于当地煤电基准价</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 按年组织已投产和未来12个月内投产、且未纳入过机制执行范围的项目自愿参与竞价形成</li> <li>➢ 竞价时按报价从低到高确定入选项目，机制电价原则上按入选项目最高报价确定、但不得高于竞价上限</li> <li>➢ 竞价上限和竞价下限由省级价格主管部门考虑合理成本收益、绿色价值、电力市场供需形势、用户承受能力等因素确定</li> </ul>
执行期限	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 按照现行相关政策保障期限确定</li> <li>➢ 光热发电项目、已开展竞争性配置的海上风电项目执行各地现行政策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 按照同类项目回收初始投资的平均期限确定</li> <li>➢ 起始时间按项目申报的投产时间确定，入选时已投产的项目按入选时间确定</li> </ul>

存量项目（2025年6月1日以前投产）	增量项目（2025年6月1日起投产）
<p>结算方式</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 对纳入机制的电量，电网企业每月按机制电价开展差价结算，将市场交易均价与机制电价的差额纳入当地系统运行费用</li> <li>➢ 电力现货市场连续运行地区，市场交易均价原则上按照月度发电侧实时市场同类项目加权平均价格确定</li> <li>➢ 电力现货市场未连续运行地区，市场交易均价原则上按照交易活跃周期的发电侧中长期交易同类项目加权平均价格确定</li> <li>➢ 各地将每年纳入机制的电量分解至月度，各月实际上网电量低于当月分解电量的，按实际上网电量结算，并在年内按月滚动清算</li> </ul>
<p>退出规则</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 已纳入机制的新能源项目，执行期限内可自愿申请退出</li> <li>➢ 新能源项目执行到期，或者在期限内自愿退出的，均不再纳入机制执行范围</li> </ul>

#### （四）明确各地不得要求新能源项目“强制配储”

《通知》明确要求“不得将配置储能作为新建新能源项目核准、并网、上网等的前置条件”，这一规定将为当前各地常见的新能源项目开发“强制配储”乱象画上句号。

新能源项目“强制配储”可以追溯至2017年青海省发改委印发的《2017年度风电开发建设方案》，该方案要求列入规划年度开发的风电项目按照规模的10%配套建设储能装置。此后各省区纷纷效仿出台新能源“强制配储”政策，导致新能源项目开发市场形成“无储能无指标”“无储能不并网”的局面。如近日贵州能源局发布的《贵州省风电光伏发电项目管理办法(征求意见稿)》中就明确规定：“纳入我省风电、光

伏发电年度建设规模计划并按规定时序建成的项目，实行保障性并网，并按要求配置项目建设装机容量10%(满足2小时运行要求)以上储能或购买储能服务;未按规定时序全部建成的实行市场化并网，超过规定时序半年内(含半年)建成的部分，按装机容量的20%(满足2小时运行要求)以上配置储能或购买储能服务;超过规定时序半年以上但不超过一年(含一年)建成的部分，按装机容量的30%(满足2小时运行要求)以上配置储能或购买储能服务。”

《通知》从国家层面叫停“强制配储”，一定程度上为新能源投资企业的开发政策进行了松绑。但随着新能源全面进入电力市场，储能的盈利模式将从单一的强制配储向市场化需求转变，长期来看，储能系统在电力系统中的调

节作用将更加重要，储能设施能够通过灵活的充放电策略，优化新能源消纳，提升电力系统的稳定性和灵活性。故新政是否会使得新能源企业由“强制配储”转向“自愿配储”，还需在后续各地具体规定出台后，予以进一步的观察。

### （五）省级相关部门在新能源上网电价市场化改革中的作用得以强化

《通知》指出，各地要在2025年底前出台并实施具体方案。各省级价格主管部门会同能源主管部门、电力运行主管部门等制定具体方案，明确纳入机制的新能源电价水平（即机制电价）、电量规模、执行期限等。各省级部门在此过程中享有一定程度的自主权，将会对《通知》内容进行影响测算分析，充分听取有关方面意见后组织落实。

此外，《通知》通过明确省级价格主管部门、省级能源主管部门等相关部门的职责，进一步优化新能源上网电价市场化改革的推进机制。具体体现在以下几个方面：（1）现货市场交易和价格机制方面：现货市场申报价格的上下限由省级价格主管部门商有关部门制定并适时调整。（2）新能源可持续发展价格结算机制方面：纳入机制的新能源电价水平、电量规模、执行期限等由省级价格主管部门会同省级能源主管部门、电力运行主管部门等明确。

（3）新能源可持续发展价格结算机制的电量规模、机制电价和执行期限方面：2025年6月1日起投产的新能源增量项目，每年新增纳入机制的电量规模由各地根据国家下达的年度非水电可再生能源电力消纳责任权重完成情况，以及用户承受能力等因素确定。机制电价由各地每年组织已投产和未来12个月内投产、且未纳入过机制执行范围的项目自愿参与竞价形成，竞价上限由省级价格主管部门考虑合理成本收益、绿色价值、电力市场供需形势、用户承受能力等因素确定。

这些规定旨在充分发挥省级相关部门在新能源上网电价市场化改革中的作用，确保改革的顺利推进和新能源的高质量发展。



### 第三部分\

## 新能源投资企业的应对建议

### （一）深入理解政策，把握改革方向

建议新能源投资企业及时深入理解《通知》的政策和改革方向，密切关注各省份出台具体实施方案的动态和可能存在的地方政策差异，特别是关于市场化电价形成机制、可持续发展价格结算机制、存量与增量项目的区别认定等核心条款。《通知》规定的机制在与既有政策协同方面，明确了以下事项值得注意：

（1）纳入可持续发展价格结算机制的电量，不重复获得绿证收益。（2）不得将配置储能作为新建新能源项目核准、并网、上网等的前置条件。（3）享有财政补贴的新能源项目，全生命周期合理利用小时数内的补贴标准按照原有规定执行。新能源投资企业可基于以上政策调整投资策略，优化投资方案。

### （二）积极提升市场化交易能力

为应对新能源项目大规模的全面入市交易，新能源投资企业亟需加强电力交易人才储备和电力交易团队力量，结合新能源项目所在区位、运维状况等自身情况制定市场交易策略，以及探索利用大数据、人工智能等技术，优化电量预测和报价决策。积极参与绿证交

易，挖掘新能源项目的绿色价值，提升综合收益。

### （三）推动技术升级与成本控制提升竞争力

新能源投资企业的存量项目和新增项目可以通过采用高效光伏组件、大容量风电机组、高效储能设备、智能发电预测模型等先进技术设备，实现电站设备更新升级，降低单位发电成本。新能源投资企业还可以通过规模化采购、优化项目设计和施工流程等方式，降低建设成本和运维成本，通过成本优化提升项目在市场竞价中的竞争力。

### （四）理性应对新能源项目“抢装潮”

如前所述，《通知》中2025年6月1日被明确为新能源项目“新老划断”的时间节点。新政实施后，新能源项目从“保量保价”变为“量价皆不保”，收益测算模型发生重大变化。在6月1日前并网的项目，可享受保底电价，而6月1日后并网的项目，收益测算更为复杂，需参与市场竞价。因此，企业为锁定存量项目政策红利，可能会在6月1日前集中完成项目并网，从而引发抢装潮。

“抢装潮”可能导致组件需求阶段性波动，也可能会因企业为确保项目在政策节点前按时并网，短期提升储能设备的市场需求，这些都

有可能拉高新能源项目建设成本，故对于“抢装潮”还需理性对待。

第四部分\

## 结语

本次《通知》推出的改革举措是新能源行业电价政策从“政策驱动”全面向“市场驱动”转变的重大调整，有利于推动新能源行业高质量发展，促进新型电力系统建设，加快建设全国统一电力市场。对于新能源投资开发企业来讲，在新能源项目投资收益测算和电站运营环节必须高度重视新能源入市交易规则带来的影响，并通过重点提升市场交易能力保证项目实现预期收益。☒



王霁虹  
高级顾问  
公司业务部  
北京办公室  
+86 10 5957 2063  
wangjihong@zhonglun.com



石杰  
合伙人  
公司业务部  
北京办公室  
+86 10 5957 2071  
shijie@zhonglun.com

# 回购权系列之五—— 回购权的“出海”之战： 创始人和投资人的境外司法博弈

作者：龚乐凡



“这么狠的一招，对方不至于吧，”这家公司架构搭在开曼群岛的高科技公司的创始人在电话上心有余悸的跟我说，“就回购的谈判，对方（投资人）一直都还是友好的……”。

这位创始人正面临回购权的危机：投资人因为公司未能完成上市目标，已经向公司发出了回购通知，而电话上提到的这个所谓“狠招”，就是一个可以把公司一举打懵的“釜底抽薪行动”。例如，投资人向开曼公司发出回购通知、公司又不履行回购支付义务的情况下，投资人的律师秘密地在境外向法院申请“清算令”——启动对开曼公司、香港公司的清算程序。

这个釜底抽薪式的“清算程序”又意味着什么呢？——意味着法院可能将指派清盘人（管理人）对公司进行接管。公司现有的管理层，董事长、董事、高管，在这一刻统统被“废”、全部“靠边站”，对于公司的资产，包括银行账户，都不能直接动用，任何动用，必须经过管理人的同意。这一系列动作，快、狠、准，如同“闪电战”，会让公司猝不及防，处于半瘫痪状态。

另外，法院指派的管理人还有一招特别厉害的权力，我们将在下文中展开。

如果主张回购权的投资人使出这一招，那么对于公司和创始人来说，可谓“致命一击”，甚至说是“一剑封喉”丝毫不为过。到了这个时候，就是所谓“人为刀俎、我为鱼肉”的状态，公司和创始人往往只能被迫作出极为不利的让步，以达成“和解”……

公司和创始人往往有一个误区，觉得海外争议的费用昂贵、流程长，投资人不会轻易启动海外的争议流程。但是对于这个债权人、投资人可以在海外可以行使的“杀手锏”，却知之甚少，等到发现，却往往已经为时已晚。本文将一一揭秘，为公司和创始人提供参考。

这一系列釜底抽薪的动作，快、狠、准，会让公司猝不及防，处于半瘫痪状态，很可能公司和创始人只能被迫做出极为不利的让步，达成“和解”……

## 第一部分\

# 问题一、投资人启动的海外回购权司法流程，真的又贵又慢吗？

这可能是误导了很多人的一个误区。境外进行诉讼仲裁，一般而言，的确有可能又贵又慢，但是如果对方采取另一种模式进行“釜底抽薪式”的“闪电战”，那就不同了。

如果你的公司是海外红筹架构，例如是投资人在开曼公司持股，开曼公司持有100%的一家香港壳公司，继而持有境内的外商独资企业（WFOE）进行实质性运营，那么回购权的行使，就会在开曼公司层面进行。通常投资协议会约定准据法以及仲裁条款，也正是这样的仲裁条款，让许多公司以及公司的法务和律师陷入一个误区，认为对方要花很多费用和精力进行海外仲裁，到国内执行，还有一个很长的时间，所以得出一个误判——这样的仲裁，“不用太担心”……

直到突然有一天——也许这一天来的非常快，公司收到通知，其在开曼层面的董事职位已经被罢免、公司已经被法院接管、面临清算，动用公司资产必须向“管理人”报告并获得管理人的同意，创始人和核心股东以及管理层——一夜被全部“架空”。

这时，在懵懂中，你开始紧急拨通律师的电话，想搞清楚一系列问题，不是合同里面写的是仲裁条款吗？怎么现在可以请法院出手，搞类似像“保全”之类的强制执行动作？公司又没有出现“资不抵债”的破产情形，为什么会被“接管”“清盘”？现在一切都得听“管理人”的，那公司该怎么运营？

**创始人、核心股东以及管理层——一夜之间被全部“架空”。这时你才发现，国外的司法体制，与国内的法律体系如此不同。**

虽然公司的主账户被接管不得动用，还好公司之前“偷偷”开了另外一个账户，转了不少钱进去，应该没有被冻结，简直要念“阿弥陀佛”——这个账户不会也被发现并冻结吧？能马上转走吗？国内账户怎么办？在国内公司担任法定代表人、董事、管理层，是否也会被“废”？

存在太多的问题，可能连律师都无法一时之间解释清楚。但是最终搞懂了，你才发现，**国外的司法体制，与国内的法律体系如此不同，尤其是这个“闪电战”模式，简直刷新认知——你不得不感叹——对方的这“招”真狠。**

## 第二部分\

# 问题二、境外法院的“狠招”：创始人的三个“不知道”

当这个“狠招”来临之时，除非有“高人”提前指点，公司和创始人基本会处于非常被动的状态。我们总结下来，创始人对于这个来自对方的“狠招”，存在三个“不知道”。第一，“为什么”不知道；第二，“后果”多严重你不知道；第三，别说你自己，就是你的外部顾问甚至也可能“不知道”。

**第一，为什么投资人这么“狠”？**道理很简单。在海外主张回购权，相关仲裁可以打很长时间，费用不菲。即便仲裁打赢了，公司和创始人可能早已将资产转移，投资人拿了一纸胜诉裁决，还得想办法寻找资产进行执行。而与之相反，如果公司的资产尤其是现金处于被类似“冻结”和“监管”的状态，一方面投资人可以不用担心将来没有资产执行，另一方面，**面临公司被清算，公司大概率会迫于压力而屈服，作出重大的让步——与投资人达成和解，赔付投资人，绕过海外仲裁的冗长程序，省钱省力。**

**第二，后果有多严重？**前文说了，一旦因为公司接到“清算令”而被法院指派的管理人或清盘人接管，那么创始人、现任的董事都将丧失对公司的掌控，直至该等债务全部还清。公

司的银行账户也将被接管。

法院指派的管理人还有一招特别厉害的权利，即**管理人有权代表被接管的公司，向所有金融机构发出通知，要求其确认该公司之前在该金融机构是否开过户**，如果有，则必须配合提供账户的信息。这样，**无论你将账户如何隐匿，都可能会被挖出来**；如果还想私下偷偷从公司转移资产到个人账户，这样的“小九九”也会被挖出来，成为管理层可能存在贪污、挪用或者其他不诚信行为的证据。所以，一旦触发，后果极为严重。

**管理人有权代表被接管的公司，向所有金融机构发出通知，要求其确认该公司之前在该金融机构是否开过户……无论你将账户如何隐匿，都可能会被挖出来。**

**第三，你的外部顾问可能也不知道。**对于不少外部顾问来说，如果没有从事过这部分“小众”和“高度垂直”领域的经验，也可能会感到茫然和措手不及。术业有专攻，并不是每个人都清楚境内外的不同打法。但是如果外部顾问没有及时提醒客户，后果可能是非常严重的。

但碰到真正有相关经验的外部法律顾问，那就不一样了，优秀的、专业的外部顾问，是

可以“救命”的。

那么作为目标公司和创始人，你该如何应对？在回答这个关键问题之前，我想谈一下另外一个重要的角度。

每个人都有认知的局限；你无法做出超越自己认知范围的决策。作为老板，作为创始人，在法律尤其是海外法律这个细分领域，存在信息不对称，是很正常的。但是你必须知道——它带来的误判，代价可能是巨大的。

雷军讲过，**这世界上99%的问题都有答案，甚至是标准答案**。从笔者自己在国内和国外法律执业25年的经历来看，企业主、决策者**应对这种信息不对称、误判的“难题”，破局的方法又是如此的“大道至简”**——如果你的高参足够厉害，就会提醒你眼前的坑和陷阱，或者及时推荐专家，让你在关键时刻提前防范和避开。

或者哪怕你没有找到这样的专家顾问，那么你若能不断精进，积极找寻这方面的资料讯息，你也许也能就此避开一个大坑。

**企业主、决策者应对这种信息不对称、误判的“难题”，破局的方法又是如此的“大道至简”——选对人，就能让你在关键时刻提前防范和避开。**



就拿“回购权”和对赌条款为例，**本来是源自硅谷并不算常用的条款**，却在部分案件中走向极端，**遗憾地变成了“明股实债”、高利贷加IPO“好处两头占”的工具**。这不利于中国企业的发展，也不利于中国投资界的健康发展。通过认知的提升，去了解回购权的本质、回购在硅谷等全球其他法域的做法，了解在海外对方可以采用的大陆没有、甚至想象不到的司法手段，才能避免自己想当然地认为对方给你的协议都是“标准的”“对方的态度一直是挺友好的”，而在重大决策上发生误判。对方也不是什么“神明”，只是对方比你抢先一步，先找对了“高人”而已。

### 第三部分\

## 问题三、公司和创始人：你该怎么应对？

“天下武功唯快不破”——尤其是当你知道了对方会对你采取“闪电战”，那么你唯一能够活下来的方法，就是“比对手更快”。

**第一，与时间赛跑。**如果你是创始人、实控人，那么一旦面临回购权的“风吹草动”，建议你第一时间找到真正有经验的外部专家。因为你的对手在跟你“友好沟通”回购权之前，一定早已经咨询了律师，并对所有可能性进行了咨询和策划。

**第二，找对外部专家。**针对海外股权结构，涉及境外法院，更加不能想当然认为境外法院“没啥大不了”，跟国内法院差不多，这可是“差之毫厘谬以千里”。因此，你聘请的专家，必须是具有丰富海外经验和国内经验的“双料”法律专家。因为只有既懂得海外的“游戏规则”，也懂得国内的法律实务与落地，才能最有效地进行阻击和阻断。

**第三，流程制胜。**我们在帮助客户处理的此类问题的流程，通常首先进行自检，摸清“家底”，审查全部的合同文件，公司运营过程中是否存在任何违约、或者不诚信的行为，因为这些都是有可能成为对方向境外法院申请“清盘”的

理由。

之后我们就会“沙盘推演”，判断对方可能会在什么地方发起进攻，我方的“薄弱环节”在哪里，必须采取哪些紧急行动，建立有效的境外和境内的防御机制。

**企业主、决策者需要做的就是，在专家的帮助下进行“沙盘推演”，判断对方可能会在什么地方发起进攻，我方的“薄弱环节”在哪里，必须采取哪些紧急行动，建立有效的境外和境内的防御机制。**

**第四，策略得当，巧妙阻却。**你需要知道的是，你最需要的可能不是完美的、无懈可击的防守计划，实际上，我们往往会向客户推荐成本可控但是效果优质的“高性价比”方案——因为目的是为了“阻断”对方突如其来、来势汹汹的进攻。如果方法得当，可以大幅增加对手进攻的时间、成本和难度，这本身就是一种有智慧的“阻却”，随着时间的推移，谈判的筹码会越来越对你有利，那么最终的“和解”结果也能更加偏向于你这一方。对方也有可能犯错，那么你的顾问越有经验，就越能捕捉对方的漏洞，抓住有利的战机。

## 第四部分\

# 结语

刘邦不擅兵法，并不需要自己去上补习班，苦练兵法，他只要拜韩信为帅即可。只有这样，刘邦才能运筹帷幄，决胜千里之外。

达尔文说过，能够生存下来的，既不是最强壮的，也不是最聪明的，而是最能够适应变化的物种。

**能够生存下来的，既不是最强壮的，也不是最聪明的，而是最能够适应变化的物种。——达尔文**

优秀的创业者、成功的企业家，都会有这样的共同特质，他们极善于吸收知识、永远对外界保持着好奇和敏锐，并以谦卑的态度寻找和聘请真正厉害的专业人士，并快速采取行动...所以你总会发现他们总是适应变化，是生存下来的“幸运儿”。☞



龚乐凡  
合伙人  
私募基金与资管部  
上海办公室  
+86 21 6061 3608  
lefangong@zhonglun.com

# 国有企业薪酬体系调整的 常见方案及合规要点

作者：张方伟 胡文杰 姚瑶



国有企业薪酬调整主要包括两种情形：一是针对个别员工的薪酬调整，这类调整通常是由于个别员工存在不胜任调岗等情形；二是针对全体员工薪酬体系（包括薪酬结构、薪酬发放标准/目标数额）的调整（“薪酬体系调整”）。

对于薪酬体系调整，国有企业通常会基于国资管理部门的具体要求，或者在企业面临经营困难的情况下，对薪酬体系进行优化，以适应企业的发展需求和市场变化。基于企业实际情况的差异，就薪酬体系调整履行内部决策、履行出资人职责机构备案或核准程序后，国有企业可能会采取不同的调薪降薪方案，常见的包括三种：（1）与员工单独约定薪酬调整事宜；（2）修订薪酬制度并履行民主制定及公示告知程序；（3）未履行前述程序但基于特定事由对于薪酬制度直接调整并公示。上述三种方式各有利弊，有的程序简单但合规风险高，有的则恰好相反。本文将从国有企业上述常见调薪方案入手，分析不同调薪方案的常见适用情形及可能存在的法律风险，以期为国有企业薪酬体系调整提供合规指引。

鉴于国有企业与民营企业在薪酬监管力度、薪酬体系设置及约定方式上存在显著差异，二者在薪酬体系调整的司法实践中可能表现出不同特点，本文梳理的司法观点和裁判案例将主要围绕国有企业薪酬体系调整具体展开。

## 第一部分\

# 调薪方案一：用人单位与员工就薪酬调整进行单独书面约定

## 1、常见适用情形

《中华人民共和国劳动合同法》（“《劳动合同法》”）第三十五条规定<sup>1</sup>，劳动合同的重

大变更需要与员工协商一致。基于上述规定，实务中一般认为，用人单位与员工点对点就薪酬调整事宜协商一致后，可以对于薪酬标准进行变更。

1. 《劳动合同法》第三十五条：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”

因此，对于国有企业的薪酬体系调整，较为稳妥也是最为复杂的方案是就涉及到降薪的员工，与所涉员工点对点就降薪协商一致并取得员工书面同意，这一路径应优先适用于绝大多数降薪场景。

## 2、常见争议：仅概括约定降薪条款存在被认定无效的合规风险

需要注意的是，尽管协商一致降薪的方式较为稳妥，但也存在相应的合规要求。在薪酬体系调整中，用人单位与员工就薪酬调整进行单独书面约定的，相关约定应当足够明确、具体，且与实际履行情况一致，才能作为用人单位降薪的有效依据。其中，“明确、具体”一般是指薪资调整期限、调整幅度、具体数额均有明确约定，而非概括性描述用人单位有权酌情降薪。

例如，在（2021）京03民终14838号案件中，法院认为：虽然用人单位与员工签订《阶段性薪资调整协议》，但（1）该协议约定与实际履行情况不符；（2）该协议没有具体约定工资调整数额，系属约定不明，故不能作为用人单位与劳动者协商一致明确达成合意的依据；（3）该协议扩大了用人单位的权利，同时增加了劳动者的义务，用人单位亦未就工资扣减标准的合理性进行充分举证。故最终法院未采纳

该公司关于合法降薪的意见。

第二部分\

## 调薪方案二：用人单位通过修订薪酬制度实现薪酬体系调整

### 1、常见适用情形

实务中，对于动辄规模数百人以上的国有企业而言，采取与每一位员工就调薪取得协商一致的方式（也即调薪方案一）往往存在较大困难，特别是在公司人员庞杂、意见不一的情况下，可能会导致薪酬体系调整无法如期实现。因此，在无法实现方案一的情况下，多数国有企业一般会采取修订薪酬制度，并履行民主制定及公示告知程序的方式进行薪酬体系调整。

### 2、常见争议

**争议一：劳动合同中就薪酬标准有明确约定的情况下，薪酬制度修订涉及到对员工不利变更部分是否有效**

在实务中，如果员工与用人单位签订的最新一份劳动合同对员工的薪酬标准及数额有明确约定，此时是否可以通过薪酬制度修订的方式进行降薪，存在较大的不确定性。较之没有合同约定下的薪酬制度修订，此种情形下的薪

酬制度修订将产生更大的合规风险，原因在于：一般情况下，当劳动合同与规章制度存在冲突时，劳动合同约定的内容应优先适用。

具体而言：根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释（2020）26号）第五十条第二款规定：“用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用劳动合同的，人民法院应予支持。”司法实践层面也体现了对于该条款的适用，例如，在（2022）京0102民初30268号案件中，因劳动合同中约定有薪资标准，虽用人单位修订薪酬制度履行了民主制定和公示告知程序，但该制度内容确定的薪资标准低于劳动合同的约定，法院未认可该制度的效力，仍判决用人单位应按照劳动合同约定的工资标准予以补足。

**争议二：劳动合同中就薪酬标准没有明确约定的情况下，薪酬制度修订能否取代与员工协商一致的程序**

**（1）规则层面就该问题存在如下两种不同的程序要求**

《劳动合同法》第三十五条规定<sup>2</sup>，劳动合同的重大变更需要与员工协商一致，尽管部分案件中劳动合同中并未明确约定薪酬标准，但该条款在司法实践中仍被大量援引作为审查薪酬调整合法性的重要规则依据。

然而，《劳动合同法》第四条<sup>3</sup>也规定用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应履行民主制定及公示告知程序，但并未要求该等制度的生效以全体员工100%同意为前提。此外，部分地方行政部门亦有类似规定，如《关于发布北京市2024年企业工资指导线有关问题的通知》（京人社劳字〔2024〕147号）第二条规定：“...企业经济效益下降幅度较大或亏损严重的，经与工会或职工代表协商同意后，工资可以零增长或适当降低工资，但支付给职工的工资不得低于本市最低工资标准。”<sup>4</sup>

**（2）基于上述规定，北京地区的司法实践也衍生出如下两种不同的观点**

**①司法观点一：国有企业修订薪酬制度并履行规章制度民主制定及公示告知程序的，该等调薪决定具有约束力**

例如，在（2022）京02民终8713号案件中，北京市第二中级人民法院认为，用人单位

2.《劳动合同法》第三十五条：“用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。”

3.《劳动合同法》第四条规定：“用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。”

4.但经公开检索，暂未在北京地区公开案例中检索到直接适用该通知条款予以裁判的案例，且在（2024）京03民终17214号案件中，用人单位以该条款作为支持其诉讼请求的依据，但三中院并未在裁判观点中作出相应说理。

各项管理制度均系经工会办理相关民主协商公示流程，且民主协商结果系相对于职工整体意见而言，现员工自述其本人对管理制度部分内容不知晓、不同意，考核结果数据、薪资调整变动未经其签字确认认可等理由，不足以否定用人单位自主管理制度的适用效力。此外，（2024）京02民终9367号、（2023）京02民终6115号、（2020）京0105民初7744号案件也在一定程度上体现前述类似观点。

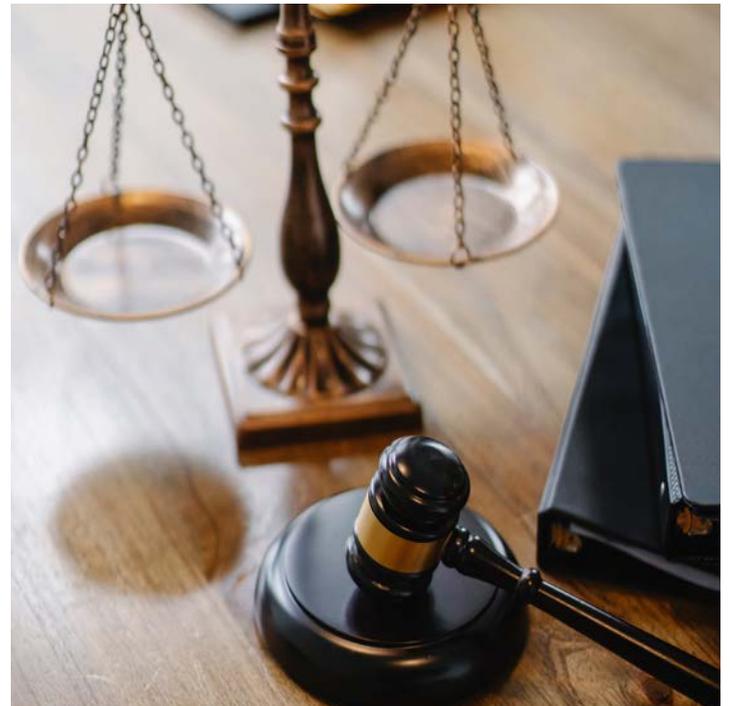
## ②司法观点二：国有企业并未与异议员工协商一致，仅履行修订后规章制度民主制定及公示告知程序的，该等调薪决定不对异议员工生效

部分北京地区法院认为，根据《劳动合同法》的规定，劳动报酬是劳动合同的必备条款，需经用人单位与劳动者协商一致，方可变更劳动合同约定的内容。也即，降薪应当取得员工的单独同意，这是薪酬调整的必备程序要件。

此类观点多来自北京市第三中级人民法院（“三中院”）的生效判决。例如，在（2022）京03民终5272号案件中，法院认为，用人单位变更劳动者工资标准系劳动合同重大事项变更，应当与劳动者协商一致。该案中，即使用人单位向包括异议员工在内的全体员工宣告并公示了调整薪酬职级方案，同时向异议员工发送了相关告知邮件，但因用人单位并未举证证

明其与异议员工协商一致，因此，法院未认定双方就工资标准变更达成一致意见。此外，（2022）京03民终13455号、（2022）京03民终11085号案件也在一定程度上体现前述类似观点。

笔者倾向性认为，鉴于国有企业的特殊性，其薪酬制度的制定和修订不仅要遵循国资监管要求、履行内部报批报备程序，通常还需经过职工代表大会或全体职工大会等民主制定程序，在前述背景下制定的制度效力理应得到更多尊重，这也正是《劳动合同法》第四条的立法宗旨。如果薪酬变更不能随薪酬制度调整而相应变化，法律也无须特别强调薪酬制度修订过程中需履行民主程序。



### 第三部分\

## 调薪方案三：用人单位直接基于上级单位要求，或者核定、备案的工资总额进行薪酬体系调整

### 1、常见适用情形

对于大多数国有企业而言，基于合规要求，薪酬体系调整通常会以方案一或方案二的方式进行。但实践中，部分国有企业实际不具备履行民主制定程序或协商一致程序的土壤，这通常与员工对于薪酬体系调整的接受程度密切相关。此种情况下，国有企业往往只能选择通过直接修订薪酬制度的方式径行推进执行薪酬体系调整。

### 2、常见争议：基于上级单位要求，或者核定、备案的工资总额变化直接进行的薪酬体系调整是否可以免除用人单位履行调薪法定程序的义务

根据《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》等相关规定，国有企业实行工资总额管理。<sup>5</sup>与一般企业相比，国有企业受限于国资管理的要求，其工资总额通常需报履行出资人职责机构核准或备案后方可执行。因此，如国有企业工资总额被核定的数额降低，则员工个人薪酬将不可避免的受到影响。司法实践

中，国有企业工资总额被核减是否可以单独被认定为降薪的法定事由，进而无需履行调薪的程序要件，往往存在较大争议。

从规则上看，《劳动合同法》对于用人单位的薪酬调整有明确的程序要求，如与员工协商一致、薪酬制度履行民主程序等。<sup>6</sup>但同时，国有企业的工资总额制度客观上也具有相应规则依据。《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》明确规定国有企业工资总额根据国有企业类别不同，分别执行核准制或备案制。根据该规则，即使在国有企业未履行法定调薪程序的情况下，受限于国资监管要求，国有企业实际上也无法在核准或备案后的工资总额之外向劳动者给付报酬。

针对上述问题，北京地区司法裁判存在如下两类观点：

(1) 北京地区较多法院认为，基于上级单位要求或核定工资总额调整而推进薪酬体系调整的，并不免除用人单位依据《劳动合同法》相关规定履行调薪法定程序的义务。例如，在（2020）京02民终10118号案件中，法院明确指出：“公司以其应上级单位要求实行薪酬改革

5.《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》（国发〔2018〕16号）规定：“（三）改革工资总额确定办法。按照国家工资收入分配宏观政策要求，根据企业发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标和经济效益，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府职能部门发布的工资指导价，合理确定年度工资总额。”

6.参见脚注3。

为由上诉主张其公司调整员工的岗薪基数属用人单位自主确定的范畴，但岗薪基数调整直接影响劳动者的工资数额，现公司未能举证证明其就调整岗薪基数一事与劳动者充分沟通并协商一致，其应当向员工补足工资差额”。此外，（2020）京0105民初7744号案也持类似观点。

（2）但是，也有部分法院倾向于认为如相关薪酬数额已经报上级确定，则对于员工具有约束力，因而未再审查调薪的程序要件。例如，在（2024）京03民终12405号案件中，法院认为：“某公司属于国资控股公司，某公司根据政府对国资管理的文件向国资股东申报并由国资股东批准绩效薪酬符合政府对国资管理的要求，不违反法律规定。”

#### 第四部分\

## 国有企业薪酬体系调整的合规建议

随着国有企业薪酬体系调整的逐步推进，实务中的争议问题也逐渐浮现。从实务角度出发，建议国有企业在调整薪酬体系时遵循以下三个步骤，以确保其调薪行为的合规性。

第一，前置程序：用人单位需对修订后的薪酬制度履行内部决策流程。这是薪酬体系调整的必要前置环节，确保制度调整符合国有企业内部管理要求和决策程序，从源头上保障薪

酬体系调整的合法性和合理性。

第二，关键环节：用人单位应充分告知员工薪酬制度调整的具体内容及对员工个人的影响。在此基础上，严格履行民主制定程序，例如通过职工代表大会或全体职工大会等形式，充分听取员工意见，保障员工的知情权和参与权。同时，将调整后的薪酬制度进行公示，确保全体员工知晓，避免因信息不对称引发的纠纷。

第三，重要保障：在完成上述程序后，用人单位应就基于制度规定所确定的员工职级、薪酬标准，尽量要求员工就《职级薪酬确认函》等类似文件以签字的形式书面确认。这一环节是薪酬调整合规性的重要保障，通过员工的书面确认，明确双方对薪酬标准的认可，减少后续可能出现的争议，为薪酬体系的平稳运行提供保障。 ☒



张方伟  
合伙人  
合规与政府监管部  
北京办公室  
+86 10 5957 2259  
zhangfangwei@zhonglun.com

# 以《哪吒2》为例分析 电影百亿票房背后的IP收益分配

作者：王飞 贺梦琳



2025年2月13日，电影《哪吒之魔童闹海》总票房突破100亿，票房仍在不断攀升。导演饺子凭借哪吒系列IP实现了其作为导演和动画制作人的梦想，也为中国动画电影开辟了新的道路。

第一部分\

## 电影权利归属的法律界定

### 1. 电影著作权归属出品方

《哪吒之魔童闹海》由饺子编剧并执导，出品方包括北京光线影业有限公司、北京光线传媒股份有限公司、北京彩条屋科技有限公司、成都可可豆动画影视有限公司以及成都自在境界文化传媒有限公司。<sup>1</sup>

我国《著作权法》第3条规定了受法律保护的作品类型，电影作为视听作品位列其中。虽然饺子是哪吒系列IP的编剧和导演，但其并不当然享有该电影的全部著作权。《著作权法》第17条规定“视听作品中的电影作品、电视剧作品的著作权由制作者享有，但编剧、导演、摄影、作词、作曲等作者享有署名权，并有权按照与制作者签订的合同获得报酬。视听作品中的剧本、音乐等可以单独使用的作品的作者有权单独行使其著作权。”

基于上述法律规定，《哪吒之魔童闹海》的著作权归属于出品方（即制作单位），饺子

作为导演和编剧，依据其与出品方签署的协议获得相应报酬。

### 2. 音乐、剧本、美术作品权利人可单独行使权利

需要明确的是，电影作为一个综合性的艺术作品，通常包含音乐、剧本等多种形式作品。对于动画电影而言，还涉及美术作品。著作权法对于该等作品予以单独保护，即权利人对上述作品形式分别享有独立的著作权。以哪吒IP为例，导演饺子通过持有成都可可豆动画影视有限公司和成都自在境界文化传媒有限公司的股份，登记拥有上百枚哪吒电影形象和场景的美术作品著作权。

### 3. 权利人就作品享有使用权

根据《著作权法》第10条规定，著作权人享有包括发行、改编、摄制、信息网络传播、翻译等在内的一系列专有权利，除非另有协议

<sup>1</sup>来源淘票票官方出品发行信息。

约定，电影和音乐、剧本、美术作品的权利人可单独行使上述权利，并据此获取相应收益。例如，将剧本改编为电视剧、动画片、漫画，创作系列作品，利用美术形象开发或联合开发衍生品，开发主题乐园等行为，均属于权利人行使权利获取收益的方式。

## 第二部分\

# 电影收益的分配模式

## 1. 税金扣减与影院分账

大众通常所理解的票房概念，是指观众购

票入场看电影所支付的金额总额，总票房中首先应扣除法定的5%电影发展专项基金和相应增值税。国家电影事业发展专项资金管理委员会办公室开设中国电影数据信息网官方网站<sup>2</sup>和全国电影票务综合信息管理系统<sup>3</sup>，其中的数据通常是投资方、发行方、影院各方分账的依据。

实践中，影院通常就扣除税金后的票房享有50%左右的分账比例，具体依据各方的协议约定。以《哪吒之魔童闹海》为例，根据灯塔专业版显示，<sup>4</sup>截至2025年2月17日，其累计分账票房已达107.60亿，影院分账比例达52.27%。



灯塔APP：截至2025年2月17日《哪吒之魔童闹海》票房数据

2. <https://www.zgdypw.cn/>

3. <https://gjdyzjb.cn/>

4. [https://dtpro.taopiaopiao.com/app/ykfc-beacon-h5/app-main/box-office/detail/date.html?in\\_wuli=1&dataId=1429839&hideTitlebar=true&transparentStatusBar=true&spm=a2o45.b3032016.1.1](https://dtpro.taopiaopiao.com/app/ykfc-beacon-h5/app-main/box-office/detail/date.html?in_wuli=1&dataId=1429839&hideTitlebar=true&transparentStatusBar=true&spm=a2o45.b3032016.1.1)

## 2. 宣发分账

针对扣除税金后的票房，若电影票房超出6亿元，还需向中影数字电影发展（北京）有限公司和华夏电影发行有限责任公司缴纳1%至3%不等比例的代理费用。<sup>5</sup>制片方在扣除此部分代理费用后与发行方进行宣发代理分账，一般分配比例为5%-10%，具体分账比例依据各方签署协议约定。

## 3. 片方分账

针对扣除税金后的票房，制片方同时进行投资方收益分配，扣除宣发分账后为制片方的实际收益。以哪吒为例，5家出品方将享有总票房扣除税金后39.43%的收益，此部分的收益需另行扣除1%-3%的代理费用和5%-10%的宣发分账。

具体而言，《哪吒之魔童闹海》5家出品方中有3家为光线传媒关联公司，成都可可豆动画影视有限公司和成都自在境界文化传媒有限公司为导演饺子控股公司，各方通常依据投资/制作协议分配各方收益。2025年2月5日，出品方之一北京光线传媒股份有限公司发布关于电影《哪吒之魔童闹海》票房的公告，截至2025年2月4日24时，电影累计票房约为人民币48.4亿元，公司来源于该影片的营业收入区间约为人民币9.5亿元至10.1亿元。由此可进一步推

算，3家光线传媒关联公司与2家饺子持股的公司分账比例约为6:4。

实际中导演可能依据与制作方签署的制作合同获得报酬，同时也可能以制作方式入股按比例分配，导演饺子在成都可可豆动画影视有限公司中持股比例为56%，在成都自在境界文化传媒有限公司中股权占比达51%，上述两家公司的持股分成或使其个人收益进一步增加。<sup>6</sup>

值得注意的是，哪吒电影的成功对于电影行业来说难得一见，部分电影可能获得的票房无法涵盖制作成本而以亏损下映，此时投资方和片方的收益将无法保障。而为避免该等情形发生，好莱坞则采用“瀑布式分账”模式，即如果分账人需等待所有的拍摄和宣发成本都扣除后才参与分账，此时可能已无账可分。由此，影片投资人在合同谈判过程中，应当关注并争取分账的优先权。<sup>7</sup>

第三部分\

## IP衍生收益

除了电影分账外，大部分片方可以通过网络发行的方式，通过许可信息网络传播权获取

5. <https://mp.weixin.qq.com/s/vf0j7Amniz8QVQ9UOIAPUw>

6. [https://www.thepaper.cn/newsDetail\\_forward\\_30092564](https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_30092564)

7. 宋海燕著：《娱乐法（第二版）》，商务印书馆，2018年5月。

收益。在2020年传统院线春节档面临疫情的冲击下，徐峥执导的电影《囧妈》便联合字节跳动以互联网模式发行，尽管此举冲击了传统院线上映秩序，但可以见得电影的网络发行收益也是电影收益的重要来源。

承前文所述，除非另有协议约定，电影和音乐、剧本、美术作品的权利人可单独行使前述权利。随着IP意识深入人心，权利人通过运营IP衍生产品可以获得更多收益。《哪吒》系列电影作为近年来中国电影市场上的爆款IP，其衍生品市场呈现出巨大的潜力和多元化的开发形式。具体而言，可以涵盖盲盒与手办、国潮服饰、定制周边、主题乐园等多个领域，通过与线上线下的实体商品和虚拟服务进行联名合作，可以进一步满足年轻消费市场的需求。☞



王飞  
非权益合伙人  
争议解决部  
北京办公室  
+86 10 5087 2877  
philipwang@zhonglun.com



中伦研究院出品

特别声明：以上所刊登的文章仅代表作者本人观点，不代表北京市中伦律师事务所或其律师出具的任何形式之法律意见或建议。未经本所书面授权，不得转载或使用该等文章中的任何内容，含图片、影像等视听资料。如您有意就相关议题进一步交流或探讨，欢迎与本所联系。