

# 浙江富润数字科技股份有限公司

## “枫桥经验”与企业治理规范

“枫桥经验”是全国政法战线的一面旗帜，是中国之治的一张金名片。新时代“枫桥经验”不仅适用于城乡基层治理，也适用于企业治理。浙江富润数字科技股份有限公司（以下简称“公司”）所在地诸暨市是“枫桥经验”发源地。公司董事长赵林中在担任第九届、十届、十一届全国人大代表期间，15年12次向全国“两会”提交坚持和发展“枫桥经验”的建议，建议政府工作报告或“两高”报告中写入“发展创新‘枫桥经验’”。2019年3月，“枫桥经验”正式出现在政府工作报告中。公司多年的实践和经验认为：“枫桥经验”是个宝，企业治理不能少！

### 1.范围

本规范规定企业党建、群团组织、民主管理、职工思想政治工作、企业文化建设、平安企业建设等日常治理范畴，不包括企业日常生产经营等经济运营范畴。

### 2.引用标准

《中共中央国务院关于加快推进社会治理现代化开创平安中国建设新局面的意见》；党的十九届五中全会审议通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》；中共中央印发的《法治社会建设实施纲要（2020—2025年）》。

### 3.总则

企业治理是现代企业管理的重要基础，是新时代提高企业管理水平，促进企业高质量、可持续发展的重要抓手，也是坚持发展新时代“枫桥经验”的重要载体。加强党的领导，是完善企业治理的重要保证。职工是企业的主体，加强职工的经常性思想政治工作，充分发挥职工的主体作用，着力构建和谐劳动关系，着力化解各类涉企矛盾纠纷，推进平安企业建设，是完善企业治理的重要基础。建立现代企业制度，是健全企业治理结构，构建企业治理体系，提高企业治理能力，增强企业活力的根本要求。制订企业治理规范，牢牢把握企业控制力，扩大影响力，增强抗风险能力，推动企业持续稳定良性发展，是企业坚持发展新时代“枫桥经验”的目标要求。

#### 4.治理原则

4.1 坚持党的领导。加强党的建设，牢牢把握政治原则、政治方向、政治纪律和政治规矩。坚持党支部建在车间，党员在班组亮岗，每名党员一面旗，充分发挥党员的先锋模范作用。

4.2 坚持职工为本。牢固树立“全心全意依靠职工办企业，办好企业让职工有个依靠”的理念，做到职工的事最小也是大事，切实解决职工最关心、最直接、最现实的利益问题。

4.3 坚持思想领先。不折不扣执行《经常性思想政治工作条例》（《六十条》），加强职工政治修养、文化素养、道德涵养，努力造就一支爱国爱企、创新创业、守法守纪、正义正气的职工队伍。

4.4 坚持制度治理。建立和完善与现代企业相适应的治理体系，按照要求党建进《章程》，完善法人治理制度、企业领导人分层分级管理制度、职工议事制度、监督监事制度、安全生产责任制度、检查及考核奖惩制度等，以制度管事管人。

#### 5.治理体系

##### 5.1 组织建设

###### 5.1.1 党组织建设

党委在企业治理中处于核心地位，对企业治理负总责，实行对企业治理的统一领导。处理好党委与其他治理主体的关系，形成各司其职、各负其责、协调运转、有效制衡的公司治理机制。把党组织研究讨论作为董事会、经理层决策的前置程序。

党组织是公司法人治理结构的有机组成部分，是企业治理的中坚。各党支部（总支）负责指导落实子公司、职能部室的治理。支部建在车间（部门），发挥基层党组织在企业治理中的战斗堡垒作用。

党员是企业治理的表率，一名党员就是一面旗帜，发挥党员在企业治理中的先锋模范作用。

###### 5.1.2 党风廉政建设

依照《领导干部廉洁自律若干准则》、《纪律处分条例》、《党内监督条例》，对违反企业治理制度的思想和行为进行惩诫和处罚。

### **5.1.3 群团组织建设**

各群团组织在公司党委的领导下，成为企业治理的促进力量。通过多种形式开展企业治理的宣传和教育，让企业治理深入职工群众，形成企业治理的肥沃土壤，营造企业治理的良好氛围。

公司工会联合会建立完善职工工资集体协商机制，代表职工与企业进行平等协商签订集体合同，签订职工工资专项集体协议，调解处理职工劳动争议纠纷，维护职工的合法权益。公司团委引导团员青年参与企业治理，做党的助手和后备军。公司妇联引导女职工参与企业治理，保护女职工的合法权益。公司文联寓教于乐，宣传企业治理的制度、经验，使之成为企业文化的组成部分。

### **5.1.4 治保组织建设**

贯彻“预防为主，防治结合”的治安保卫工作方针，做到“大事不出公司，小事不出子公司（部门），纠纷不出车间（分厂），矛盾不上交”。

公司安保科、消防科和安全生产领导小组所属治安保卫检查小组负责公司本部的治安保卫，统筹协调公司的治保工作。子公司分别设立科，负责本公司的治安保卫工作，分厂（车间）设置治保员，实施企业治理网格化管理。

公司每年初与子公司、职能部门签订安全和治安保卫（反恐）责任书，分解落实治安保卫责任。

### **5.1.5 法务审计组织建设**

发挥内部审计、法务在企业治理中的重要作用，预警和防范各类风险，处理企业治理中内外法律事务，加强对关键领域、重大项目和重点部门的风险管控，提升企业法治、规范水平。

开展企业普法教育，增强人员法制意识，保障企业和职工的合法权益。

## **5.2 民主治理**

### **5.2.1 议事机制**

职工代表大会是公司民主管理机构，参与制订企业年度经营方针、目标及中长期发展规划，参与公司重大决策及事关职工切身利益的政策。子公司职工代表大会代表职工参与生产经营管理和公司重要决策。

公司议事会是公司常设议事机构，对企业日常工作、项目开展初步研究和论证，提出方案意见，提交决策。

贯彻《厂务公开制度实施意见》，扩大职工的知情权、监督权、参与权。通过工作联系单、意见征求单、微信工作群、公开栏、企业内部办公平台等就企业的重大决策和事关职工的重要事项广泛听取各治理机构和职工的意见，开展合理化建议活动。通过“总经理信箱”、职工来信来访倾听和吸取职工的意见建议，做到件件有落实、事事有回复。

### **5.2.2 职工人文关怀**

坚持以职工为中心的思想，全方位关心职工，体现职工的主人翁地位，把增强职工的获得感、幸福感作为企业改革发展的出发点、落脚点和着力点，营造企业治理的命运共同体。

以公司困难职工基金会为平台，建立职工帮困互助的长效机制。互助资金来源为职工捐款、骨干“得奖不忘献爱心”、公司行政拨款等。职工遭遇天灾人祸等突发性急难急事急办，年中和年终开展集中补助，体现“全心全意依靠职工办好企业，办好企业让职工有个依靠”的理念。

制订职工学习、培训、考察计划，提高员工素质和技能。对员工开展政治思想、职业道德、管理知识、技术业务、操作技能等方面的教育与培训，鼓励职工参加执业资格证书、专业技术职称、职业技能等级证书的考试及评选，参加函授、自考等提高学历，举办员工教育培训班。对职工学习培训、职称晋级等给予补贴和奖励。

关心外来员工，外来员工与本地职工一视同仁，子公司与外来职工签订《劳动合同》，为外来职工提供劳动条件，帮助解决外来员及子女的就医求学，春节回乡代购车票等工作，对留守的外来职工要安排好年夜饭或给予补贴和慰问。

### **5.2.3 招投标管理**

建立公开、公正、公平的招投标工作机制，设立公司招投标办公室和招投标监管领导小组，对工程建设项目、劳保用品、生活福利及大宗办公用品采购、设备采购、房产（资产）出租实行公开招投标，降低成本，预防工程建设、物资采购环节的不正当行为。

严格执行招投标工作人员廉洁从业八不准：不准接受和获取招投标各方提供的钱、物和招待服务；不准向招标人推荐投标单位；不准以任何方式为招标人指定代理机构；不准违反招投标工作程序提供交易服务；不准越权处理招投标市场

管理和交易服务事项；不准以任何方式泄露招投标交易的保密信息；不准到与招投标交易有关联和经济实体中兼职；不准拖欠、截留、挪用各类招投标交易款项。

### **5.3 平安企业**

#### **5.3.1 安全生产**

坚持“安全第一，预防为主，综合治理，全员参与”的安全生产方针，分解、落实并完成当地政府年度安全生产管理目标。

牢固树立“安全就是效益”的理念，制定和完善《安全生产管理制度》、《安全生产教育培训制度》、《安全会议管理制度》、《消防安全管理制度》、《危险化学品安全管理制度》、《交通安全管理制度》、《设备设施安全管理制度》、《特种设备安全管理制度》、《特种作业人员安全管理制度》、《安全生产事故管理制度》、《劳动防护用品管理制度》、《安全生产奖惩制度》、《安全生产投入保障制度》等制度，做到“宁可听骂声，不可听哭声”，警钟长鸣，常抓不懈。

严格落实安全生产责任制，按照“谁主管、谁负责”、“谁签字、谁负责”，“管行业必须管安全、管业务必须管安全、管生产经营必须管安全”的原则。公司及子公司、职能部门负责人为本单位的安全生产第一责任人，对本部门、本单位的安全生产工作全面负责。

各部门、各单位通过建立健全安全生产责任制度，把公司安全生产责任体系扩展到每个岗位、每个部门，延伸到每个班组、每位员工，做到“横向到边，纵向到底，不留死角”，建立健全责任明确、层次清晰、衔接顺畅、涵盖齐全的安全生产责任体系。

#### **5.3.2 应急管理**

公司安全生产领导小组、安全保卫科是应急管理的责任部门。下设环境和突发事件抢险处置专项小组，子公司设立相应的应急管理或安全保卫部门，在公司的指导和督导下负责本公司突发意外状况的处置，与公司相关职能部门加强沟通和协作，做到事前预防、事发应对、事中处理、事后管理。接受上级有关部门的领导和指导，切实保障企业财产和职工生命安全，确保企业稳定和安定。

编制应急预案，内容为联络报告制度、应急指挥规定、实施方案、善后处理、应急演练等，应急预案包括综合应急预案、专项应急预案和现场处置方案。

开展防突、防火、防盗、防台、防汛、防疫等应急防范和应急演练，应急演练频次至少每半年一次。

### 5.3.3 矛盾化解

公司工会联合会、劳动争议调解委员会是职工矛盾纠纷调处化解的职能机构。子公司设立调解工作小组，车间（分厂）设调解员，充分运用“四前”工作法，组织建设走在工作前，预测工作走在预防前，预防工作走在调解前，调解工作走在激化前，妥善、及时处置职工中发生的矛盾及工伤事故、劳动争议、安全和交通事故等引发的纠纷调处工作。

根据矛盾纠纷的性质和事故特点，分门别类应急处置。对职工之间的矛盾纠纷，根据事情性质，会同对应的职能部门和所在单位开展工作，首先稳定双方情绪，避免进一步事态升级的言行发生，同时深入了解发生纠纷矛盾的焦点、背景原因和化解工作要入点，通过面对面、背靠背、家属同事劝解、扶困帮难等做思想工作，力争使双方握手言和。对事故处理，在上级部门的指导下开展、制订工作方案、调查取证、分析原因、结论公布、协助赔偿等工作。

建立联合化解机制，主动请求、配合、协调有关部门、社区、兄弟单位、家属联合调处化解矛盾纠纷。

### 5.3.4 来信来访

公司信访工作坚持“依法依规、合情合理”和“有政策的不折不扣按政策办，没有政策的不随便开口子但要向职工做好解释，可这可那的往有利于职工方面靠”的原则。

公司信访工作室是处理职工来信来访的职能机构，子公司成立相应的工作小组，负责受理职工的来信；接待来公司上访人员，协调处理属于公司职权范围内的上访事项；办理公司领导批转、上级机关和有关部门交转公司处理的信访事项；会同有关部门和单位协调、审核重要信访问题的处理意见；督促检查公司信访事项的处理；定期综合分析来信来访情况，为公司领导和有关部门提供信访信息。

信访工作室对来信进行签收、登记和处理，根据来信反映的类别和性质，按照各单位的权限范围，向有关部门交办。对不属于公司职权范围内的信访事项，应当告知信访人向有权的机关或单位提出。信访工作室负责来访人员的接待、登记。重要信访事项，由信访工作室提出处理意见或建议报公司领导，经批示后，交由有关部门（单位）处理。来信原则上在 15 日内办理完毕，并将结果向来信人答复。

设立“董事长联系箱”，畅通和规范职工诉求表达、利益协调、权益保障通

道。

坚持以思想教育为主，做好疏导和预防，避免越级上访，杜绝集体上访，把问题解决在基层。对缠访者要批评教育，对诬告、陷害者送司法部门处理。

### **5.3.5 舆情管控**

建立和完善舆情管理工作体系，及时了解和掌握舆情。对发现的不稳定因素展开风险分析，重大舆情及时上报上级部门。加强公开和沟通，及时说明事实真相，主动解决实际问题，有效化解负面舆情，形成总体协调、主动化解，联动应对的工作格局。

### **5.3.6 爱国卫生**

公司爱卫会、卫健科，配合做好全国文明城市创建及国家卫生城市复审迎检工作，落实全国爱国卫生月活动，开展春、秋季灭鼠和夏秋季灭蟑螂、灭蝇、灭蚊、灭鼠投药等活动，防止病媒传染的发生与流行。

按照“对内严格要求，在外遵守规则”的原则，组织全体员工参与环境卫生治理，倡导人人讲卫生、爱清洁、爱岗位、爱护花草树木，提倡餐饮光盘、使用公筷公勺。组织开展职工身体健康检查，保障职工身体健康。

### **5.3.7 环境保护**

公司环保部是环保工作的职能管理部门，子公司配备专兼职环境保护管理人员，配备专职的污染治理人员。控制污染排放，推行清洁生产，争创环境友好型、资源节约型企业，争创低碳企业。

公司与子公司每年签订环境保护目标管理责任书，明确子公司环境保护工作责任，每年对环境保护目标管理工作进行考核，达到“保护环境，预防污染；依法治理，建设可持续发展的绿色富润”的目标。

重污染企业建立环境监督员制度，环境保护管理制度齐全，开展环境应急预案和实施演练，完成政府下达的减排指标。

## **5.4 思想政治教育**

### **5.4.1 企业文化建设**

崇尚文化，以文化人，用文化的力量陶冶、影响、凝聚、激励员工。结合企业生产经营管理中心，通过多种形式的文化活动，弘扬“敬业、奋进、包容、创新”的企业精神，让“忠诚于党的事业，忠诚于国有资产，忠诚于富润的事业，办事认真，处事公正，经营廉正，艰苦勤奋”的行为准则深入人心。

润物细无声，通过《富润》杂志、《富润党建通讯》、《富润内参》、企业微信公众号、微信工作群、黑板报、公示栏等阵地传播企业文化，宣扬良好的社会公德、职业道德和家庭美德。

#### **5.4.2 创先争优**

坚持正面激励为主，开展系列创评活动，在各公司、各条线都树立身边的先进典型，用榜样的力量教育人、鼓舞人、激励人。秉承和弘扬“工匠精神”，形成尊重工匠、尊崇工匠精神的氛围，树立技能宝贵的风尚。

每年开展“劳动模范”、“十大杰出青年”、“十大杰出女性”、“十优秀共产党员”、“十佳党务工作者”、“十优思想政治工作者”、“十佳复退转军人”、“十大工匠”、“十佳离退休干部职工”、“孝亲敬老模范员工”、“十佳专业技术人才”、“十佳外来建设者”、“十优董事长（总经理）”、“十佳学习型团队”、学习型员工、“学习强国”学习标兵、先进生产（工作）者和先进党支部（总支）、先进集体、“共产党员示范岗”、“巾帼文明岗”、“青年文明号岗位”等各类立功创模活动。

### **5.5 履行社会责任**

#### **5.5.1 孝亲敬老**

把孝德文化纳入企业文化，把“新二十四孝”写入《经常性思想政治工作条例》，倡导敬老爱老助老的良好风尚。以诸暨市孝德文化研究会为平台开展关爱活动。

#### **5.5.2 拥军优属**

以公司人民武装部为主要职能机构，深入持久地开展拥军优属活动，为军队选送优质兵员，接收并妥善安置军队复退转军人，做好复员退伍军人和伤残军人、随军家属、现役军人、革命烈士家属优抚工作；做好民兵整组；维护军人及其家属合法权益，积极开展扶贫帮困等。

公司职工选送的战士在部队立功授奖的，公司配套给予奖励，三等功奖 500 元，二等功奖 5000 元，一等功奖 10000 元，受战区表彰的奖励 30000 元，受中央军委表彰的奖励 50000 元。

#### **5.5.3 退休职工管理**

把离退休干部职工视为企业的宝贵财富，不忘记他们在各个历史时期为企业改革发展作出的贡献。逢春节、端午、中秋等中华民族的传统佳节，安排“皆大欢喜”类福利，按照“慰问到位、不帶不捎”的要求落实到位，并听取和征求退

体职工对企业改革发展的意见建议。

离退休干部职工管理科是关心爱护退休职工的职能部门。离退休干部职工生病住院，离退休干部职工管理科要会同所在单位工会 2 至 3 人上门或到医院探望慰问，力所能及给予帮助。离退休干部职工亡故要协助处理后事，送上最后一程。

#### **5.5.4 参与社会治理**

积极参与社区共建，落实社区共建各项任务，参与社会治安联防联控、群防群治，协助做好社区各类矛盾纠纷调解；为社区提供养老服务、助残服务、健康促进、环境保护、法律服务、普法宣传等服务，并承接相关公共服务项目；参与文明家庭创建、爱国卫生运动，培育社会主义核心价值观，推进社区治理共同体建设。

#### **5.5.5 建言献策**

通过董事长担任诸暨市委、市政府决策咨询委员的通道，发挥在公司的各级人大代表、政协委员、党代表等的作用，积极向上级党委、政府反映真实情况、提交意见与建议，致力构建“亲”“清”政商关系，共同培育和优化营商环境。

#### **5.5.6 参与慈善活动**

参与社会慈善活动，规范富润慈善基金管理，响应全省“千企结千村，消灭薄弱村”战略部署，“赵林中奖学基金”每年对考上大学品学兼优但家庭困难的职工子女实行奖励，为困难职工家庭提供专项助学无息借款，开展职工义务献血和应急献血，帮助残疾人就业。

### **6.6 现代治理体系**

#### **6.6.1 互联网的使用与管理**

树立网络信息安全意识，加强对电脑设备、局域网、OA 系统、网站、公众号等的管理，保证网络信息系统的安全运行，保证公司机密文件的信息安全。

#### **6.6.2 局域网安全制度**

为加强计算机网络的安全管理，保障各部门日常工作的顺利进行。公司信息中心是局域网的管理部门，局域网管理工作由信息中心网络维护员负责，局域网内使用的每台计算机落实专人负责，由信息中心统一维护。

#### **6.6.3 保密守则**

公司保密工作委员会全面负责保密工作的部署、检查，保护商业机密，维护企业的安全和利益。公司及各子公司、部门及全体干部职工都有保守公司秘密的

义务。接触到企业秘密的员工，如管理人员、财务人员、证券事务人员、招投标人员、党务、纪检、档案人员等对保守公司秘密负有重要责任。

#### **6.6.4 涉外事宜处置**

强化“外事无小事”的观念，建立紧急、重特大外事事件报告制度，定期不定期向上级主管部门汇报情况和企业外事工作的动态。

#### **7. 评价体系**

7.1 每年年初制订企业治理年度目标，并把企业治理年度目标分解到各治理机构、子公司、职能部室，并落实到具体责任人。

7.2 各责任部门和责任人负责组织实施企业治理的各项工作。遇新情况新问题及时提出调整，遇疑难和自身难以解决的问题及时提请研究。

7.3 公司纪检委和内部管理整顿领导小组负责跟踪和督查各项工作的落实和进展情况，定期向公司党委和“枫桥经验”与企业治理研究所报告。

7.4 每年度末，各责任部门和责任人对照年初计划、目标，对企业治理工作进行总结，向公司党委述职。在公司相关职能部门初评的基础上，由公司党委、董事会考核。在考核的基础上，每年度评选企业治理先进集体和先进个人，奖励先进，鞭策后进。

7.5 信息记录和文档保存。各级管理人员要加强信息记录和文档保存意识，定期把涉及企业治理的信息记录和文档向档案部门移交，确保信息记录和文档归档的完整。档案馆对上交的信息记录和文档保存要及时分类、整理、归档，形成数字化档案，“无纸化”办公或事务处理系统中产生的电子文档，确保其信息的真实性、安全性和完整性，保证不被非正常改动，同时必须随时备份，存储于能够脱机保存的载体上。

#### **8. 术语和定义**

**8.1 “枫桥经验”。**20 世纪 60 年代初，浙江诸暨枫桥干部群众创造了“发动和依靠群众，坚持矛盾不上交，就地解决，实现捕人少，治安好”的“枫桥经验”。此后，“枫桥经验”在实践中不断丰富发展，特别是中共十八大以来形成了特色鲜明的新时代“枫桥经验”。其内涵是，坚持和贯彻党的群众路线，在党的领导下，充分发动群众、组织群众、依靠群众解决群众自己的事情，做到“小事不出村、大事不出镇、矛盾不上交”。

**8.2 《富润经常性思想政治工作条例》（《六十条》）。**1996 年 4 月，公司在职

工思想政治工作中长期积累总结、分析吸纳，整理形成的一整套行之有效的规范化制度，25 年来历经 9 次修订，2018 年 11 月再次修订。

**8.3 诸暨市孝德文化研究会。**2015 年 12 月，由公司董事长赵林中倡议发起组建，是以传承中国传统文化、崇尚孝德、弘扬孝德、讴歌孝行为主体，经批准设立的社会组织，现有会员 5 万余人。

本规范经公司第九届董事会第九次会议审议通过，自 2021 年 5 月 1 日起试行，在实践中与时俱进不断完善提升。