

依法治企

构建绿色合规新生态 护航企业高质量发展

——攀钢矿业公司提高依法治企管理水平纪实

培育“一个理念” 筑牢合规经营思想保障

党的二十大报告指出，发挥领导干部示范带头作用，努力使尊法学法守法用法在全社会蔚然成风。攀钢矿业公司深入践行鞍钢集团关于“企业重视合规、全员主动合规、合规创造价值”合规理念，创建事事讲合规、人人要合规、流程先合规的“全面、全员、全过程”的“全部合规文化”，以及红线是规矩、底线是法律的“红线底线合规文化”。

以领导干部为突破口，赋能“关键少数”合规能力。通过党委中心组专题学习、法治讲堂、向领导人员发放民法典、合规管理书籍等，督促领导干部自学，提升领导人员依法治企能力。

以重点人群为着力点，赋能“三类人员”合规能力。鼓励青年员工参加国家法律职业资格证书、各级法治培训、导师带徒等，每年对重点业务人员开展专题培训，编发《合规管理工作简报》《风险提示》以及在“攀钢矿业”微信推送合规知识等，不断提升干部职工信守合规、履行合规的意识和能力。截至目前，攀钢矿业公司5000余名员工均签订了合规承诺书。

建立“四个体系” 构建法治建设坚实基础

构建起业务部门主管、合规部门组织、审计（督查）部门监督的合规管理“三道防线”，实现合规管理有负责人抓、有机构管、有专人做。健全制度体系，修订完善公司章程，开展规章制度“立改废释”，确保有制可依、有规可守、有序可循。

健全运行体系，提升管理质效。聚焦制度完善、风险预警、合规审查、合规评价、培训宣贯五大方面，构建“五位一体”的运行机制；制订规章制度与业务流程管理规定，明确制度与流程管理规范；修订全面风险管理与内部控制管理办法，建立季度跟踪监测、半年识别的风险预警防控机制；建立重大事项业务、法律合规、纪检监察加其他部门的“3+X”联合监督检查机制，和风险、内控、法律合规年度总结

攀钢矿业公司作为国家级钛资源利用示范基地的领头羊和先行者，坚持以习近平法治思想为指导，深入贯彻全面依法治国战略，加快构建体系完备、运行顺畅、协同高效的合规管理体系，建立完善“14326”企业全面合规新生态，即“培育‘一个理念’，健全‘四个体系’，把好‘三道防线’，促进‘两融入六融合’”，逐步创立优良的绿色合规环境，为打造国内最具竞争力、控制力的钒钛磁铁矿生产及经营企业提供了坚实的法治合规保障，连续4年被评为攀枝花市企业劳动保障守法诚信A级单位。

评价报告机制。

健全保障体系，保障合规执行。建立完善近百人参与的法治合规专兼职队伍，将提升队伍合规素养纳入人才发展规划。2022年，法治合规经费支出近10万元，全力支持合规管理工作有序开展。

把好“三道防线” 全面开展合规“体检”

业务部门聚焦重要风险领域、重点岗位，开展合规风险识别，对业务领域内制度、合同、经营行为进行合法合规审查，对重大项目开展风险评估与合规审查，筑牢合规管理第一道防线。

合规管理部门牵头起草合规管理办法，开展“三项法律”合规审核，组织开展合规评价考核及合规培训，指导各单位、部门合规管理工作，督办“合规管理强化年”工作方案落实情况，开展月监督、月考核，促使各项标的按期完成，筑牢合规管理第二道防线。

党政督查管理部门牵头开展招标采购、废弃物处置、外委加工和销售等6个专项“清风工程+”行动，挽回经济损失1000余万元，筑牢合规管理第三道防线。同时，规范重点领域合规行为，聚焦商标、招标采购、投资等重点领域，开展9项攀钢级专项治理，通过落实层层自查，确保问题查全、查深，各项问题得到有效整改。

促进“两融入六融合” 提升防控经营风险能力

以“两融入六融合”为发力点，坚持把合规建设融入企业经营管理全过程，推动合规管理与生产经营互促共赢。

该公司将法治建设纳入公司战略规划，有机融入获取矿权、征占土地工

作中，融入重点战略项目的立项、实施、验收全过程中；将法治工作纳入年度生产经营白皮书，与生产经营同布置、同实施、同检查、同考核。

该公司实施决策融合，将总法律顾问合规审核作为重大事项、重要会议议题上会的前置程序，坚持违规不决策；决策制度融合，将法律审核嵌入制度发布前置程序，消除制度不合规不适宜条款；决策合同融合，设置自审、送审、会审三种形式，分类分级设置三级审核流程，招标文件与合同一并审核，确保所有合同必经法律合规审核，依法合规同时提高工作效率；决策流程融合，根据每项具体业务性质，科学设置业务流程、工序流程、操作流程（规范），确保工艺纪律得到有效执行、业务高效开展、操作零失误；决策执行融合，业务执行过程中，合规管理人员随时跟踪、随时介入，及时给予风险提示和法律意见；决策考核融合，将合规考核纳入专项考核管理制度，对违规人员、单位在给予经济考核的同时，否定其评先评优、提拔资格，对违规行为零容忍。

打造和谐外部环境 有效维护企业合法权益

坚守合规底线，建立良好政企关系。针对矿山企业矿权获取及征地难度大、相邻关系复杂、历史遗留问题多等实际，攀钢矿业公司坚守合规红线、合法底线，主动研究学习政策法规，主动担当作为，在企业社会职能移交、开展精准帮扶、资源开发、生产安全环保等工作中履行社会责任，与政府和司法部门良性互动，在政府、企业、村民三者之间建立起相对融洽的关系，共同营造诚信合规的营商环境。

坚守合规红线，化解地企矛盾。大

力开展法规宣传教育，宣传法律法规和国家政策，释明公司经营合法合规性，及企业生产经营的稳定对当地经济和对村民生产生活改善所做出的贡献，合理合法妥善解决矛盾问题。

坚守合规红线，建立供应商和用户互信关系。与商业伙伴签订《廉洁共建协议》，共同营造良好交易环境，维护公平公正的交易秩序。将违规违法的供应商和客户列入灰名单，在一定条件和期限内不再合作。对严重违规违纪违法的供应商和客户，严肃追究相关人员责任，共同维护良好的经营生态。

攀钢矿业公司有效将合规治企的“软实力”转化为精益管理、稳健经营的“硬支撑”，形成了组织严密、制度健全、运行顺畅、监督有效、文化先进、保障有力的企业合规管理体系，为企业高质量发展保驾护航。

行之有效的合规管理体系，促使生产经营迈上新台阶。2022年，攀钢矿业公司铁精矿、钛精矿产量再创历史新高；“矿山高陡边坡安全监测预警与应用”获冶金矿山科学技术特等奖，科技创效近3亿元；5G远程采矿项目荣获“中国5G垂直行业应用案例”等奖项。同时，该公司针对安全环保问题严督办、严整改，未发生轻伤以上生产安全事故。

广大员工合规意识的明显提升，真正使干部职工将合规理念内化于心、外化于行，基本形成“全面、全员、全过程”合规的新局面。企业抗风险能力明显增强，纠纷诉讼逐年减少，近五年来，纠纷诉讼案件数量、标的金额逐年呈双降趋势。2022年，仅新发1件合同标的金额不足10万元的纠纷案件，已终审胜诉。政地商关系明显改善，相互信任支持力度增强，形成了政府、地方、商业伙伴共生共赢的良好局面。

下一步，攀钢矿业公司将持续推进合规管理运行机制落地和体系协同，持续开展合规宣传教育，以发挥实效为目标，强化重点领域和重点环节的合规管理，发挥典型示范推动作用，提升合规文化建设水平，建立完善合规宣传贯彻工作长效机制，为提升鞍钢集团合规管理水平贡献攀钢矿业力量。

国企干部经济犯罪十种心理探析

国有企业干部经济犯罪主要指国有企业干部利用职务上的便利进行贪污、受贿、私分企业资产、侵占企业财产，为自己和他人谋取非法不当利益的行为。它危害企业财产安全，造成国有资产流失，腐蚀国有企业肌体，败坏社会风气，破坏市场经济秩序，产生严重的不公平竞争。究其原因，除法治观念淡薄以外，与个人的不当心理密切相关，主要有以下十种表现形式。

金钱万能的拜金心理

贪婪是一切贪利性犯罪的共有心态，是贪污贿赂等职务犯罪的共同心理，是走向犯罪道路的主要思想根源。

一些干部认为金钱是万能的，世界上没有用钱办不到的事，在金钱的诱惑下不顾党性、国法，甚至放弃荣誉尊严、道德良心，不择手段，铤而走险，顶风作案，甚至不惜他人生命安全，肆意收受受贿、挪用侵吞公款。

蒙混过关的侥幸心理

不少干部犯罪存在侥幸心理。他们自认为聪明过人，不会被发觉，第一次贪腐时还会担心，但由于事情一时没有暴露，侥幸心理愈发占据上风，贪欲越来越大，最后越陷越深。

难以自控的矛盾心理

这种人见钱眼开，羡慕他人财富，但慑于法律威严，一开始没有以身试法的勇气，但只要“合适”的贪腐机会，就抵挡不住诱惑。

不平衡的攀比心理

有些干部在别人获得财富后，特别是原来的下级各方面都超过自己，或者看到原先不如自己的人发了财，便产生不平衡的心理。这些干部攀比心理强，而正当收入又不能满足虚荣心，于是将目光投向公款、项目上，利用权力攫取利益。

贪图享乐的虚荣心理

有的干部大事干不成、小事瞧不上，丧失理想信念，一心追求个人享乐，有请必到，染上黄、赌、毒恶习，收入渐渐填不平越陷越深的恶习，便挪用公款、收受受贿。

居功自傲的吃亏心理

一些干部总认为自己为企业发展作出了巨大贡献，劳苦功高，而得到却很少，贪点、收点、吃点算不了什么。殊不知独木难成林，企业得到发展绝不是依靠某几个人的力量。

瞒天过海的投机心理

这种干部自以为深谙为人处世之道，善于投机钻营，见风使舵，对上竭力投其所好，对下则无原则地一团和气，表面深受重用，内里都是“人情”往来。

人已黄昏的失落心理

有的人职位、权力没达到理想高度，自觉提拔无望，就产生破罐破摔的心理，想着及时捞一把，结果却是亲手毁掉前途。

甘被围猎的“山大王”心理

有的干部失去理想信念，精神空虚，不理会提醒批评，痴迷吹捧夸奖，显摆权力地位，以被围猎为荣，以“支配”围猎人员为荣，俨然成了“山大王”。

靠山保护的团伙心理

有的干部把上级和同志的信任当成自己滥用权力的工具，认为有人关照、有人保护而放纵自己；也有的干部与领导互为马前卒和保护伞，沆瀣一气、肆意妄为，相互打圆场、做掩护，共同谋划，成为一丘之貉，形成利益集团。

（攀钢矿业公司 唐文杰）

法律知识

新安全生产法主要修改内容及要点

新安全生产法由中华人民共和国第十三届全国人民代表大会常务委员会第二十九次会议于2021年6月10日通过，自2021年9月1日起施行。修改后的安全生产法在完善安全生产原则要求，落实生产经营主体责任，加大对违法行为的惩处力度等方面新增多处内容。

新增或修改条文	内容要点解读
第三条	新增党对生产安全的领导的规定；新增“坚持人民至上、生命至上”的安全发展理念的规定；将管行业必须管安全、管业务必须管安全、管生产经营必须管安全“三个必须”纳入法律条文。
第四条	新增建立全员安全生产责任制，强调全员安全管理的特点；新增安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防机制，强化风险分级及精准预防作用。
第五条	新增单位其他负责人对职责范围内安全生产工作负责，彰显管业务必管安全的理念。
第八条	新增政府部门建立健全安全风险与评估论证机制，实施重大安全风险联防联控机制，强化政府安全风险防范责任。
第九条	新增各级政府健全安全生产工作协调机制，规定开发区、工业园区、港区、风景区的安全职责。
第十七条	新增各级政府应编制安全生产权力和责任清单，细化政府监管责任。
第三十六条	细化生产经营单位对监控、报警、防护、救生等安全设备设施运行管理规定，保障设备设施正常运行和数据、信息准确。
第四十条	新增建立重大危险源信息共享机制，通过信息系统实现政府应急部门与有关部门共享。
第四十一条	新增生产经营单位应当建立安全风险分级管控制度，要求企业将隐患排查治理向从业人员通报，重大隐患排查治理向职代会等机构报告制度；政府将重大隐患排查治理纳入信息系统管理制度。强化了隐患排查治理的监督管理。
第四十四条	新增关注从业人员的生理、心理状况和行为习惯的规定，强化以人为本的理念的落实。
第四十九条	细化施工单位对矿山、金属冶炼建设项目和危险物品建设项目安全管理规定，加强了外包工程管控。
第五十六条	强调事故发生后及时采取措施救治有关人员，明确依法享有工伤保险和依照有关民事法律获得赔偿的权利。
第七十二条	进一步细化对从事安全评价、认证、检测等中介机构资质和工作管理制度，强化对中介机构的履职监管。
第七十三条	明确了生产安全领域举报查处制度，强化举报事项处置要求和违法监督。
第七十四条	新增人民检察院公益诉讼制度，强化生产安全的司法监督。
第八十六条	建立事故处理整改及防范措施落实评估、及时向社会公开评估结果的制度，强化整改措施的落实和社会监督。
第九十二条	明确了中介机构违法行为的责任追究，强化生产安全的违法惩处。
第九十九条	新增“关闭、破坏直接关系生产安全的监控、报警、防护、救生设备、设施，或者篡改、隐瞒、销毁其相关数据、信息的”违法行为的责任追究，强化违法惩处。
第一百零一条	明确生产经营单位“废弃危险物品、重大危险源、危险作业、安全风险分级管控、事故隐患排查治理和报告制度”方面的违法处罚，强化违法惩处。
第一百零二条	明确生产经营单位“未采取措施消除事故隐患或者拒不执行”方面的违法处罚，加强隐患整改。
第一百零三条	强化矿山、金属冶炼建设项目和危险物品建设项目的施工单位违法惩戒力度，建立限期整改，立即处罚机制。
第一百零九条	新增高危行业或领域生产经营单位强制执行安全生产责任险的制度，强化责任保险，减轻企业风险。
第一百一十二条	新增违反本法规定拒不改正的按日连续处罚制度，增加违法成本以推动及时整改。

本版稿件由攀钢矿业公司提供