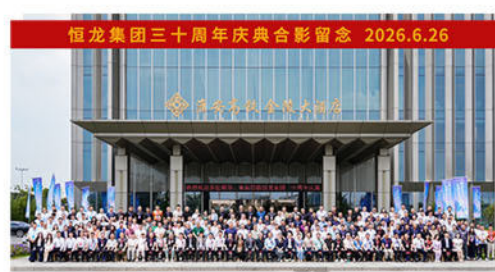


恒龙集团月度大事记回顾

恒心筑梦三十载 龙腾四海启新章——恒龙集团30周年庆典圆满举办



2026年6月26日，恒龙集团30周年庆典圆满举办。中国建筑装饰协会副会长单波，淮安经济技术开发区党工委委员、管委会副主任朱兵，淮安市住房和城乡建设局党委委员、副局长马唯，中国建筑装饰协会公共建筑装饰工程分会秘书长罗胜，江苏省装饰装修行业协会原会长王有党，江苏省装饰装修行业协会原副会长刘瑗，江苏省装饰装修行业协会副秘书长许靖，苏州市淮安商会会长吴晓涛等领导嘉宾出席庆典。

本次庆典以“恒心筑梦三十载 龙腾四海启新章”为主题，来自各级政府部门、行业协会的领导、行业专家、媒体嘉宾、合作伙伴以及恒龙集团国内各子分公司及香港、澳门、东南亚分支机构与项目部的同仁等800余人齐聚淮水之畔，共同回顾恒龙三十年的奋斗历程，共话行业高质量发展新篇章。

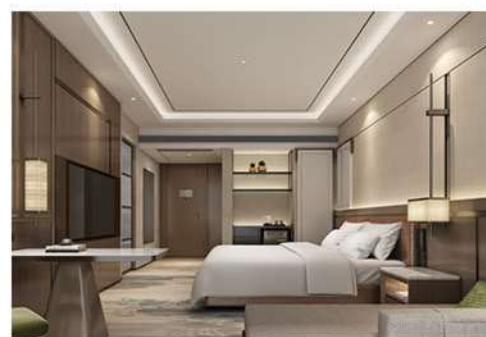
恒龙集团亮相2026越南VIETBUILD国际建材展



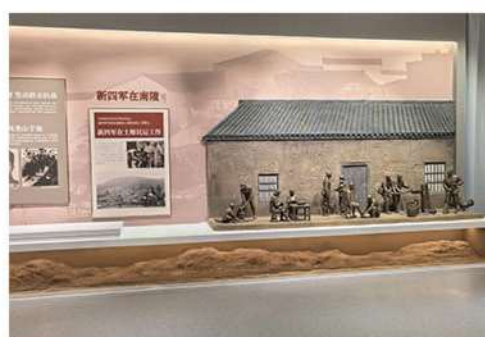
近日，越南VIETBUILD国际建筑建材展在胡志明市举行，恒龙集团携旗下子公司恒龙智造装配式建筑有限公司亮相展会。作为越南乃至东南亚地区规模最大的建材装饰行业展会，VIETBUILD由越南国家建设部、河内及胡志明市政府联合主办，汇聚全球超600家建材、装饰、智能家居企业，吸引了众多建筑商、设计师、经销商及行业专家到场。本届展会上，恒龙智造以自主研发的装配式部品全系列产品登场，标志着恒龙集团海外市场拓展迈出坚实的一步。

恒龙智造集中展示了公司自主研发的装配式部品全系列产品矩阵，涵盖装配式墙面系统、装配式地面系统、装配式顶面系统、整体卫浴系统、整体厨房系统等。所有部品均采用工厂预制、现场装配的工业化生产模式，有效缩短施工周期、减少建筑垃圾、降低人工依赖，为住宅、酒店、办公、医疗等各类工程提供高效环保的装配式解决方案。此次越南VIETBUILD展会的圆满收官，不仅是恒龙集团产品实力的集中展示，更是其深耕东南亚市场、接轨国际行业标准的有力见证。恒龙集团以产品撬动市场增量，用技术赢得客户信赖，海外拓展的步伐正走得愈发坚实而笃定。

连云港香海湖金陵酒店



芜湖市南陵县廉政教育展馆



上海一郎合金材料办公研发大楼室内装修工程



基业长青中的公司治理

1 写在前面的话

企业家通常都会关心一个关乎企业命运的根本命题——公司的基业长青。我在长期研究、观察公司治理与企业兴衰关联关系的过程中，深刻体会到“公司法是公司的自律规则”。如果一个人缺少自律，暴饮暴食、烟酒无度、作息混乱，身体必然亮起红灯。同样，如果一家公司缺乏有效的治理结构，权责不清、监督缺位，即便一时风光无限，也终将陷入危机。

反之，如果公司能够贯彻公司法，形成公司的自律文化，就会使公司变得健康，能够更好抵御来自市场的剧烈风险。

今天，我试图将经典管理学的智慧——以吉姆·柯林斯《基业长青》的思想——与我们中国最新的《公司法》实践相结合，探讨一条从“伟大公司的法则”到“健康公司的治理”的路径。

《基业长青》开宗明义：高瞻远瞩的公司“造钟，而不是报时”。拥有一个伟大的构想或一位魅力型领袖，只是在“报时”；建立一个能够历久弥新、运转不辍的组织，才是在“造钟”。

这一管理学洞见，在我国的公司治理实践中长期遭遇挑战。过去，许多公司的治理结构形同虚设，公司章程是“格式合同”，董事会是“一言堂”，公司高度依附于创始人的个人权威——这本质上是“人治”，是人治下的“报时”，一旦领袖更迭或犯错，公司便迅速衰亡。

新《公司法》的灵魂：正是以法律强制力倒逼公司完成从“人治”向“法治”的跃迁，为“造钟”提供图纸。

2 基业长青的逻辑起点：公司治理为何是“自律规则”

柯林斯在《基业长青》中揭示了高瞻远瞩公司的核心特质：“保存核心，刺激进步”。它们有超越利润的“核心理念”，并有强烈的“教派般的文化”。但请注意，这种“教派般的文化”并非宗教狂热，而是一种对核心准则的集体自律。

这与新《公司法》的精神高度契合。2024年7月1日起施行的新《公司法》，其核心导向之一，就是将公司治理从被动的事后问责，转向主动的、体系化的风险预防与合规自律。

旧法时代，很多公司的章程是“千人一面”的格式文本，是挂在墙上的摆设。董事会是“橡皮图章”，监事会形同虚设。这种治理模式，就像一个人不注意饮食、不锻炼，只寄希望于生病后吃特效药。新《公司法》则不同，它在赋予了公司大量章程自治空间的同时，规定了刚性的底线，要求公司必须自己“立法”，自己“守法”。

新《公司法》第180条明确界定了董事、监事、高级管理人员的忠实义务和勤勉义务。它不再是一个模糊的口号，而是要求“采取措施避免自身利益与公司利益冲突”、“为公司最大利益

尽到管理者通常应有的合理注意”。这就是一条“自律”的黄金法则。

新《公司法》还增加了两个非常重要的条款，旨在让作为“甩手掌柜”和“隐形操控者”的控股股东和实际控制人无处遁形。一个是180条第3款的“影子董事”追责条款，即使你不是正式董事，但只要实际行使了董事职权，就要承担相同的法律责任。另一个是第23条及第192条的“第三人赔偿责任”，如果其行为损害了公司、股东或债权人的利益，受害人可以直接起诉他们个人。这些条款极大地增加了履职风险，倒逼每个人都必须认真履职。

《基业长青》的一个重要发现是，高瞻远瞩公司都有一个“不对”的事情清单。新《公司法》第181条至第184条，正是这样一个“法定的不对清单”：侵占公司财产、利用关联交易损害公司利益、篡夺公司商业机会、开展同业竞争等行为并非绝对禁止，依法履行报告、审议程序后可合法实施，这四条法条为企业划定了不容随意触碰的红线。

3 构建“健康骨架”：新公司法下的组织架构设计

3.1 股东会：权力之源，但需“有界索取”

新《公司法》保护股东利益，但股东不可以任性。《基业长青》中提到的“第五级经理人”具备的重要特质是谦逊。对于大股东和实际控制人而言，这种谦逊体现在自觉遵守法律、尊重公司独立人格。

新《公司法》第23条将法人人格否认制度从纵向人格否认扩展至横向人格否认，即股东利用其控制的多个公司逃避债务的，各公司要承担连带责任。这彻底打破了以往利用“壳公司”逃避债务的幻想。同时，第88条明确了瑕疵出资股权转让的连带责任，转让人和知情受让人都要在出资不足范围内“背锅”。这些都要求股东，特别是控股股东，必须尊重公司的财产独立性和经营独立性，不能随意“掏空”公司。

3.2 董事会：治理的核心，责任与权力的平衡

职权的明确与扩张：新法第67条明确了董事会的10项法定职权，并允许章程规定或股东会授予其他职权。董事会真正成为“定战略、作决策、防风险”的中枢。

职工董事制度：新法第68条规定，职工人数三百人以上的有限责任公司，除依法设立监事会且监事会成员中包含职工代表外，董事会成员中应当有公司职工代表。这不仅是民主管理，更是柯林斯强调的“务实的理想主义”——让肩负社会责任感的职工代表参与最高决策，平衡资本与劳动的利益。

审计委员会的崛起：新法允许公司选择单层制治理模式，即在董事会下设审计委员会来替代监事会。第69条、第121条规定，审计委员会由董事组成，行使监事会职权。这大大提升了董事会的内部监督能力，使其成为真正的“自我净

3.3 监事会/审计委员会：守护者而非“花瓶”

无论是监事会还是审计委员会，其核心职责是监督。新《公司法》第78条、第80条赋予了监事会/审计委员会检查公司财务、列席董事会会议、对违反法规的董事和高管提出罢免建议等权利。

4 激活“核心肌群”：股东、董事、监事、高管的权责新生态

4.1 董事：从荣誉职务到责任先锋

新《公司法》构建了一个全生命周期责任体系。董事不再只是开开会、签签字。

资本端的责任：第51条规定，董事有义务核查并催缴股东出资。如果未及时履行，给公司造成损失，负有责任的董事要承担赔偿责任。

运营端的责任：第53条禁止股东抽逃出资，给公司造成损失的，负有责任的董事、监事、高级管理人员及其他相关人员，均需依法承担连带责任；第163条禁止违法提供财务资助；第211条禁止违法分配利润、第226条禁止违法减资，对此负有责任的董事、监事、高管均需对相关损失承担赔偿责任。

清盘端的责任：第232条统一规定，董事为公司清算义务人，必须在解散事由出现后15日内组成清算组进行清算。怠于履行，造成损失的，同样要赔偿。

对第三人的责任：第191条规定，董事、高级管理人员执行职务给他人造成损害的，先由公司承担赔偿责任；董事、高管存在故意或重大过失的，也应当直接向第三人承担赔偿责任。这意味着，未来因董事决策导致公司欺诈客户、侵害债权人利益，董事个人可能直接被告。

4.2 高级管理人员：从执行者到合规者

经理、财务负责人等高管是公司日常运营的直接执行者。新《公司法》第265条明确其范围。他们与董事一样，负有忠实和勤勉义务。在财务造假、信息披露违规等事件中，高管往往被追责。

4.3 监事：从旁观者”到专业哨兵”

新法下的监事，如果选择设置，就绝不能做“好人”。他们必须独立、专业地监督。第189条规定了普通股东代表诉讼，第190条新增双重股东代表诉讼，可针对全资子公司遭受的侵害行为提起派生诉讼，为监事和股东提供了有力的维权武器。

4.4 相关权力主体必须独立

新法第185条要求关联董事在关联交易事项上回避表决；第192条更开创性地规定了“影子董事”责任——公司的控股股东、实际控制人如果指示董事、高级管理人员从事损害公司利益的行为，要与该董事、高级管理人员承担连带责任。这就像一个“穿透式”摄像头，让躲在幕后的“操盘手”再也无法隐身。

备注：以上学习资料为部分节选，如需完整资料或清晰版配图可联系总经办李旭。