

致朴决策公约

(2020年9月11日)

1. 致朴的重大战略调整由理事会决策。人事请假及财务审批按机构人事及财务制度执行。除此以外的组织及业务上的各项决定，有以下三种决策方式：

(1) 共同决策：每个参与人均有“完全反对”权。需没有人“完全反对”，达成共识后方可通过。当决策通过后，所有人执行这个决策并对其负责。

(2) 共同分析：负责人在征询所有相关人的建议以后作出决定。不需要达成共识。

(3) 建议流程+创意择优：负责行动的人经过收集反馈和征询意见后，自行决定如何采纳不同人的意见。涉及到的金额/影响越大，需要征询建议的人越多。

2. 征询建议的原则：听取不同人的意见，不是由职位最高的人说了算，而是取众多意见中最优的那个，不管它来自谁。

3. 共同分析和共同决策时，均需以正式会议形式开展，并且需要有会议记录。

4. 不使用“共同决策”的时候，秘书长拥有一票否决权。

5. 致朴实操项目决策机制：

- 立项及项目发展策略：采用共同决策的方式。
- 项目的重大调整（项目周期内）：共同分析。
- 具体项目/活动的执行：经过“建议流程”后，项目/活动负责人可自行决定。
当项目/活动负责人是第一年的项目助理时，由项目官员或项目总监做决定。
- 项目交叉的情况下，双方共同协定；当发生矛盾意见时，可引入第三方协商作出决定。

6. 致朴资助项目决策机制：

- 资助项目官员有对资助项目的推荐或不推荐的决定权，适用建议流程。
- 项目初审：采用共同分析。
- 项目终审：采用共同决策（每次审批时不少于3人，3人同意表示通过）。

资助项目官员可以决定邀请谁参与审批，秘书长与财务负责人必须参与。

- 30万及以上的资助项目由理事会审批，30万以下的项目由团队会议审批。

7. 机构公共事务（含人事聘用）由团队协商，共同决策。

