

# 中国西电电气股份有限公司

## 责任追究管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为加强对中国西电电气股份有限公司（以下简称“公司”）经营管理人員的管理和监督，根据《中华人民共和国企业国有资产法》、《国务院办公厅关于建立国有企业违规经营投资责任追究制度的意见》，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司中层及以下工作人员、各级子企业经营管理人員。

**第三条** 本制度所称的经营管理人員是指公司职能部门及子企业从事企业内部管理，参与企业人财物、供产销等经营活动的管理人員以及对企业资产负有经营管理责任的其他人員。

**第四条** 经营管理人員由于决策失误、管理不善以及失职、渎职等行为造成企业资产损失和不良影响或损害的，应追究相应责任。

（一）资产损失是指对企业实际造成的各项财产损失，包括以前年度的经营潜亏及资金挂账等。

（二）不良影响是指在本单位、公司系统、行业、国内、国际等范围内对企业所造成的消极、负面影响。

（三）损害是指对企业无形资产造成的不利、不良后果或不良状态，包括名誉、信誉、信用、品牌形象等。

### **第五条** 基本原则

（一）依法合规、违规必究。以党纪和国家法律法规为准绳，严格执行企业内部管理规定，对违反规定、未履行或未正确履行职责造成国有资产损失以及其他严重后果的公司及子企业经营管理人員，严格界定违规责任，严肃追究问责，实行重大决策终身责任追究。

（二）统一领导，分级管理。在公司的统一领导下按照国有资产分级管理要求和干部管理权限，公司及子企业分级组织开展责任追究工作。对违纪违规行为，严格依纪依规处理。

（三）把握界限，容错纠错。坚持“三个区分开来”，鼓励探索创新，严格依法履职，杜绝以权谋私。把经营管理人員在推进改革中因缺乏经验、先行先试出现的失误和错误同明知故犯的违纪违法行为区分开来；把上级尚无明确限制的探索性实验中的失误和错误同上级明令禁止后依然我行我素的违纪违法行为区分开来；把为推动发

展的无意过失同为谋取私利的违纪违法行为区分开来。对经营管理人员在经营管理和改革创新过程中，未能实现预期目标或出现偏差失误，但符合法律法规和政策规定，无主观故意，且未谋取私利的，可对其免除相关责任或从轻减轻处理。坚持依法依规、分类处理，对于借改革之机践踏党纪红线、闯入法律禁区的，坚决严肃处理。

（四）惩教结合、纠建并举。在严肃追究违规违纪责任的同时，加强案例总结和警示教育，不断完善规章制度，及时堵塞经营管理漏洞，建立问责长效机制，提高公司及子企业经营管理水平。

## 第二章 责任追究的范围

**第六条** 公司职能部门及子企业经营管理有关人员违反国家法律法规和企业“三重一大”集体决策及其它内部管理制度，未履行或未正确履行职责致使发生下列情形造成国有资产损失以及因不当行为造成不良影响或损害的，应当追究责任。

（一）管控方面。所管理的子企业（部门）发生违纪违法问题，造成损失、不良影响或损害，影响其持续经营能力；对下级的请示，未及时批示、批复，致使发生较大损失，对生产经营、财务状况产生较大影响；对公司风险隐患、内控缺陷等问题失察，或虽发现但没有及时报告、处理，造成较大风险；不执行上级的文件要求、制度规定和决议、决定以及指示、批示、批复等指令性要求；按规定应向上级请示报告的事项，未请示报告或未按规定程序和方式请示报告，造成损失、不良影响或损害。

（二）决策方面。在经营决策中违反国家法律法规和企业规章制度，未按照“三重一大”集体决策原则，越权审批、擅自决策、法律手续不完备或经营决策失误等造成公司及子企业资产损失和不良影响或损害等。

（三）购销管理方面。在招投标、谈判、合同拟定、签订、履行等工作中失职渎职，致使投标失败、合同失效、违约，造成企业损失；未按照规定订立、履行合同，未履行或未正确履行职责致使合同标的价格明显不公允；无商品实物、无货权流转或违规开展原地转库的融资性业务；利用关联交易输送利益；未按照规定进行招标或未执行招标结果；违反规定擅自签订或变更合同；合同约定未严格按照规定程序审查，存在较大疏漏；违反规定提供赊销信用、资质、担保（含保证、抵押、质押等）或预付款项，利用业务预付或物资交易等方式变相融资或投资；违规开展商品期货、期权等衍生业务；未按规定对应收款项及时追索或采取有效保全措施等。

（四）资产管理方面。对房屋建筑物、机器设备、运输设备等实物资产保管不当，维护不善，造成非正常损毁、报废；原材料、在制品、产成品等存货保管不当，造成非正常损毁、报废、丢失、被盗；违规廉价出租土地、厂房、设备等。

（五）转让产权、上市公司股权和资产方面。未按规定履行决策和审批程序或超

越授权范围转让；财务审计和资产评估违反相关规定；组织提供和披露虚假信息，操纵中介机构出具虚假财务审计、资产评估鉴证结果；未按相关规定执行回避制度，造成资产损失；违反相关规定和公开公平交易原则，低价转让企业产权、上市公司股权和资产等。

（六）固定资产投资方面。未按规定进行可行性研究或风险分析；项目概算未按规定进行审查，严重偏离实际；未按规定履行决策和审批程序擅自投资，造成投资损失；项目未按规定招标，干预或操纵招标；外部环境发生重大变化，未按规定及时调整投资方案并采取止损措施；擅自变更工程设计、建设内容；项目管理混乱，致使建设项目拖期、成本明显高于同类项目；工程物资未按规定招标；违反合同约定超计划、超进度付款等。

（七）投资并购方面。投资并购未按规定开展尽职调查，或尽职调查未进行风险分析等，存在较大疏漏；财务审计、资产评估或估值违反相关规定，或投资并购过程中授意、指使中介机构或有关单位出具虚假报告；未按规定履行决策和审批程序，决策未充分考虑风险因素，未制定风险防范预案；违规以各种形式为其他合资合作方提供垫资，或通过高溢价并购等手段向关联方输送利益；投资合同、协议及标的企业公司章程中国有权益保护条款缺失，对标的企业管理失控；投资参股后未行使或未正确行使股东权利，发生重大变化未及时采取止损措施；违反合同约定提前支付并购价款等。

（八）改组改制方面。未按规定履行决策和审批程序；未按规定组织开展清产核资、财务审计和资产评估；故意转移、隐匿国有资产或向中介机构提供虚假信息，操纵中介机构出具虚假清产核资、财务审计与资产评估鉴证结果；将国有资产以明显不公允低价折股、出售或无偿分给其他单位或个人；未按规定收取国有资产转让价款；改制后的公司章程中国有权益保护条款缺失等。

（九）资金管理方面。违反决策和审批程序或超越权限批准资金支出；设立“小金库”；违规集资、发行股票（债券）、捐赠、担保、委托理财、拆借资金或开立信用证、办理银行票据；虚列支出套取资金；违规以个人名义留存资金、收支结算、开立银行账户；违规超发、滥发职工薪酬福利；因财务内控缺失，发生侵占、盗取、欺诈等。

（十）会计核算方面。未按照会计制度及会计准则规定核算或者披露已发生的资产损失，导致企业账实不符、会计信息失真；子企业报送的财务决算报告内容不完整、信息披露不充分，或者数据差错较大，造成财务决算不实，以及财务决算报告不符合规范要求；擅自提供重大财务信息等。

（十一）风险管理方面。内控及风险管理制度缺失，内控流程存在重大缺陷或内

部控制执行不力；对经营投资重大风险未能及时分析、识别、评估、预警和应对；对企业规章制度、经济合同和重要决策的法律审核不到位；过度负债危及企业持续经营，恶意逃废金融债务；瞒报、漏报重大风险及风险损失事件，指使编制虚假财务报告，企业账实不符；应收账款和存货管控不到位，发生坏账损失和存货减值损失，对企业正常经营产生影响等。

（十二）质量管理方面。违反产品质量法规和企业管理制度及相关标准规定，生产国家明令淘汰的产品；伪造产地，伪造或者冒用他人的厂名、厂址；以不合格产品冒充合格产品；伪造或者冒用认证标志等质量标志；将未通过出厂试验的产品提交用户；不按制度、流程、作业指导书等文件开展工作；不按标准和程序实施物资进厂、工序、产品检验；将未通过工序检验的产品移交下工序；伪造、隐瞒质量管理信息；迟报、漏报、谎报、瞒报质量事件以及由于发生质量事故，致使投标资格被取消等，给企业造成经济损失和不良影响或损害。

（十三）法律事务、审计方面。在处理重大法律纠纷案件中玩忽职守、滥用职权、谋取私利，造成较大损失；在法律事务工作中发现了重大法律风险，没有及时向相关部门或公司提出意见或建议，对公司造成损失；违反法律、法规，在签订、履行合同和合同管理中失职、渎职或以权谋私，损害公司利益。在审计中发现了问题，却未在审计报告中提及或隐瞒，对公司造成损失；对审计问题整改不力或缺乏监管等。

（十四）企业管理方面。违反工作纪律或工作程序，致使未完成工作任务，情节严重；因工作失职，致使本单位发生事故、事件、案件，造成损失或者不良影响；不遵循“分级分层领导，各司其职、各负其责”的原则超越权限管理；向管理层反馈信息失准导致判断、决策失误；违反干部选拔任用工作规定，导致用人失察、失误，造成不良影响；不按规定审批程序和流程进行员工招聘；在经营管理活动中滥用职权，强令、授意实施非法行为，作为不当或不作为，引发群体性事件或者其他重大事件的，或者对群体性、突发性事件处置不当，导致事态恶化，造成恶劣影响；因行贿、受贿行为使企业利益遭受损失或造成不良影响；在接待活动中由于工作不认真、不细致造成不良影响；故意或过失造成泄露国家秘密、公司商业秘密和技术秘密，情节严重；信息披露出现重大差错，造成经济损失和不良影响或损害等。

（十五）其他违反国家法律法规和公司管理制度的，应当追究责任的情形。

### 第三章 损失的认定

**第七条** 对公司职能部门及子企业经营管理中发生的损失可按照损失程度和影响程度两方面标准来认定，应当在调查核实的基础上，依据有关规定认定损失金额及影响。

（一）损失包括直接损失和间接损失。直接损失是与相关人员行为有直接因果关

系的损失金额及影响。间接损失是由相关人员行为引发或导致的，除直接损失外、能够确认计量的其他损失金额及影响。

（二）损失分为一般损失、较大损失和重大损失。公司财产损失程度划分见附件3。涉及违反党纪和违法犯罪行为查处的损失标准，遵照相关党内法规和国家法律法规的规定执行。

（三）损失的金额及不良影响或损害，可根据司法、行政机关出具的书面文件，具有相应资质的会计师事务所、资产评估机构、律师事务所等中介机构出具的专项审计、评估或鉴证报告，以及企业内部证明材料等进行综合研判认定。相关经营行为虽尚未形成事实损失，经中介机构评估在可预见未来将发生的损失，可以认定为或有损失。

## 第四章 责任的认定

**第八条** 公司职能部门及子企业经营管理有关人员任职期间违反规定，未履行或未正确履行职责造成国有资产损失以及其他不良后果的，应当追究其相应责任；已调任其他岗位或退休的，纳入责任追究范围，实行重大决策终身责任追究制度。经营管理责任根据工作职责划分为直接责任、主管责任和领导责任。

（一）直接责任是指相关人员在与其工作职责范围内，违反规定，未履行或未正确履行职责，对造成的损失或其他不良后果起决定性直接作用时应当承担的责任。

子企业负责人存在以下情形的，应当承担直接责任：本人或与他人共同违反国家法律法规和企业内部管理规定；授意、指使、强令、纵容、包庇下属人员违反国家法律法规和企业“三重一大”集体决策等内部管理制度；未经民主决策、相关会议讨论或文件传签、报审等规定程序，直接决定、批准、组织实施重大经济事项，并造成重大损失或其他严重不良后果；主持相关会议讨论或以文件传签等其他方式研究时，在多数人不同意的情况下，直接决定、批准、组织实施重大经济事项，造成重大损失或其他严重不良后果；将按有关法律法规制度应作为第一责任人（总负责）的事项、签订的有关目标责任事项或应当履行的其他重要职责，授权（委托）其他领导干部决策且决策不当或决策失误造成重大损失或其他严重不良后果；其他失职、渎职和应当承担直接责任的行为。

（二）主管责任是指相关人员在与其直接主管（分管）工作职责范围内，违反规定，未履行或未正确履行职责，对造成的损失或不良后果应当承担的责任。

（三）领导责任是指主要负责人在其工作职责范围内，违反规定，未履行或未正确履行职责，对造成的损失或不良后果应当承担的责任。

## 第五章 责任追究的方式

**第九条** 根据损失程度、不良影响或损害程度等，对经营管理相关责任人采取组织处理、扣减薪酬、禁入限制、纪律处分、移送司法机关等方式处理。

（一）组织处理。包括批评教育、责令书面检查、通报批评、诫勉、停职、调离工作岗位、降职、改任非领导职务、责令辞职、免职等。

（二）扣减薪酬。扣发一定比例的绩效薪金（奖金）。对实行年薪的人员，扣减和追索绩效年薪或任期激励收入，终止或收回中长期激励收益，取消参加中长期激励资格等。公司扣减薪酬的标准见附件 4；各子企业可以根据企业实际制定本企业的扣减薪酬标准。

（三）禁入限制。五年内直至终身不得担任公司及子企业董事、监事、高级管理人员。

（四）纪律处分。包括党纪处分和行政处分。行政处分分为：警告、记过、记大过、降职（级）、撤职、解除劳动合同。

（五）移送司法机关处理。依据国家有关法律规定，移送司法机关依法查处。

以上处理方式可以单独使用，也可以合并使用。

**第十条** 公司职能部门及子企业发生损失、不良影响或损害，经过查证核实和责任认定后，除依据有关规定移送司法机关处理外，应当按以下方式处理：

（一）发生一般损失、不良影响或损害的，进行如下处理：

1. 对直接责任人进行批评教育、责令书面检查、通报批评、诫勉等组织处理；扣减薪酬；给予警告行政处分。

2. 对主管责任人进行批评教育、责令书面检查、通报批评、诫勉等组织处理；扣减薪酬。

3. 对领导责任人进行批评教育、责令书面检查、通报批评等组织处理；扣减薪酬。

（二）发生较大损失、不良影响或损害的，进行如下处理：

1. 对直接责任人进行责令书面检查、通报批评、诫勉、停职、调离工作岗位、降职、改任非领导职务、责令辞职、免职等组织处理；扣减薪酬；给予记过、记大过行政处分。

2. 对主管责任人进行责令书面检查、通报批评、诫勉、停职、调离工作岗位、降职、改任非领导职务、责令辞职、免职等组织处理；扣减薪酬；给予警告、记过行政处分。

3. 对领导责任人进行书面检查、通报批评、诫勉、停职、调离工作岗位、降职、改任非领导职务、责令辞职、免职等组织处理；扣减薪酬；给予警告处分。

（三）发生重大损失、不良影响或损害的，进行如下处理：

1. 对直接责任人进行责令书面检查、通报批评、诫勉、停职、调离工作岗位、降职、改任非领导职务、责令辞职、免职等组织处理；扣减薪酬；禁入限制；给予记大过、降级、撤职、解除劳动合同等行政处分。

2. 对主管责任人进行责令书面检查、通报批评、诫勉、停职、调离工作岗位、降职、改任非领导职务、责令辞职、免职等组织处理；扣减薪酬；禁入限制；给予记过、记大过、降级、撤职等行政处分。

3. 对领导责任人进行责令书面检查、通报批评、诫勉、停职、调离工作岗位、降职、改任非领导职务、责令辞职、免职等组织处理；扣减薪酬；禁入限制；给予记过、记大过、降级等行政处分。

（四）对同一事件、同一责任人的薪酬扣减和追索，按照党纪政纪处分、责任追究等扣减薪酬处理的最高标准执行，但不合并使用。

**第十一条** 有下列情形之一的，应当对造成损失的相关责任人从重处罚：

（一）损失频繁发生、金额巨大、后果严重、影响恶劣的；

（二）发生损失、不良影响或损害，未及时采取措施或者措施不力，导致损失、不良影响或损害继续扩大的；

（三）干扰、抵制责任追究工作的；

（四）对企业发生损失、不良影响或损害隐瞒、不报或者谎报、漏报的；

（五）强迫、唆使他人违法违规造成损失、不良影响或损害的；

（六）伪造、毁灭、隐匿证据，或者阻止他人揭发检举、提供证据材料的；

（七）其他应当从重处罚的情形。

**第十二条** 有下列情形之一的，可以对相关责任人从轻或者免于处罚：

（一）及时采取措施减少或者挽回损失、不良影响或损害的；

（二）主动反映损失情况并承担相应经济损失的；

（三）主动检举其他相关人员，经查证属实的；

（四）有其他重大立功表现的情形。

## 第六章 责任追究的组织实施

**第十三条** 对经营管理相关人员实行责任追究，应按照干部、人事管理权限和本制度的规定进行。纪检监察部门、组织人事部门按照管理权限和制度规定履行职责。

**第十四条** 对经营管理相关人员实行责任追究，依照下列程序进行：

（一）对通过党组织会议或经理办公会决议、审计、专项检查、有关职能部门移交、领导交办以及查办案件、检举、控告等方式得到的应当进行责任追究的违规线索，纪检监察部门按照职责权限和公司《执纪审查管理办法》、《效能监察管理办法》的

规定进行核查或立案调查，对经核实应当进行责任追究的，向党委常委会（党委会）提出责任追究建议。

（二）公司各职能部门对归口管理的业务负有专业管理、监督、考核的职能，对所管理的职责范围内发现的应当进行责任追究的违规线索，应及时向纪检监察部门提出责任追究的意见或建议并移交相关证明材料。

（三）对在干部管理和业绩考核工作中发现的经营管理相关人员应当责任追究的线索，组织人事部门按照职责权限和程序进行调查，对需要进行责任追究的，向纪检监察部门提出责任追究建议，并移交相关材料。

（四）财务部门应将资产减值准备、损失核销等情况及时向公司资产（产权）管理部门通报，由资产（产权）管理部门负责，财务部门配合对减值准备、损失核销等资产损失事项进行认定，对需要进行责任追究的，向纪检监察部门提出责任追究建议，并移交相关材料。

（五）纪检监察部门提出的经营管理相关人员责任追究建议中应当包括如下内容：

1. 建议追究责任的相关责任人的基本情况；
2. 调查的依据及简要情况；
3. 查明的事实及对性质的认定；
4. 对相关责任人责任追究的具体建议和依据。

**第十五条** 公司及子企业按照干部管理权限对经营管理相关人员进行责任追究，由党委常委会（党委会）经讨论做出决定，需要同时给予党纪处分的按照《中国共产党章程》和《中国共产党纪律处分条例》的相关规定执行。责任追究决定由纪检监察部门和组织人事部门实施。

**第十六条** 对于公司派出的董事，违反规定，未履行或未正确履行职责造成损失、不良影响或损害的，除依法承担赔偿责任外，应当依照《公司法》、《公司章程》及本制度对其进行处理；对造成重大损失、不良影响或损害负有直接责任的，应及时调整或解聘。

**第十七条** 调查期间，对相关责任人未支付或兑现的绩效年薪、任期激励收入、中长期激励收益等均应暂停支付或兑现；对有可能影响调查工作顺利开展的相关责任人，可视情况采取停职、调离工作岗位、免职等措施。

**第十八条** 公司及子企业要充分发挥党组织、审计、财务、法律、人力资源、纪检监察等部门的监督作用，形成联合实施、协同联动、规范有序的责任追究工作机制，重要情况和问题及时向上级主管部门报告。对公司职能部门及子企业违规经营管理等重大违法违规问题应当发现而未发现或敷衍不追、隐匿不报、查处不力的，严格追



究归口管理部门有关人员的失职渎职责任。

**第十九条** 建立和健全容错纠错机制。正确处理执行政策、严明纪律与调动和保护经营管理人员积极性的关系，分析干事创业中的失误和偏差，综合考虑问题发生的背景原因、动机目的、政策依据、情节轻重和性质后果等方面因素，认真甄别、准确研判、妥善处理。

**第二十条** 发生安全生产、环境污染责任事故，按照国家《安全生产法》和企业有关规定另行处理。对员工考勤方面的处理由人力资源部门按照《员工考勤管理办法》处理。

## 第七章 附则

**第二十一条** 对于本制度涉及违规行为的责任追究，有关国家法律法规另有规定的，适用其规定。

**第二十二条** 本制度自董事会审议通过之日起生效，原《财产损失责任追究管理制度》同时废止。

**第二十三条** 本制度由董事会负责解释。

**第二十四条** 各子企业应根据本制度制定相应的管理办法。