

证券代码：870370

证券简称：西部重工

主办券商：光大证券

甘肃酒钢集团西部重工股份有限公司 问责管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

本制度经公司第六届董事会第二十次会议审议通过，无需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

甘肃酒钢集团西部重工股份有限公司 问责管理制度

目 录

第一章 总 则

第二章 管理分工

第三章 问责情形

第四章 问责方式

第五章 责任及程度划分

第六章 问责程序

第七章 问责处理

第八章 问责申诉

第九章 违规责任

第十章 附 则

第一章 总 则

第一条 为规范甘肃酒钢集团西部重工股份有限公司（以下简称“公司”）问责管理，健全内部约束和责任追究机制，促进员工正确履行职责，强化责任意识，保障经营管理秩序稳定，参照《中国共产党纪律处分条例》《公职人员政务处分法》《国有企业管理人员处分条例》《甘肃省党政领导干部问责实施办法》《酒泉钢铁（集团）有限责任公司问责管理制度》等法律法规，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司及所属各单位、子公司的问责管理。

第三条 问责工作遵循有权必有责、有责要担当、失责必追究和惩教结合、分级管理、依规依纪的原则开展。问责过程应做到事实清楚、证据确凿、定性准确、处理恰当、程序合规、手续完备。

第四条 名词解释：

（一）问责是指对员工违反法律法规和规章制度，未履行或未正确履行职责，给公司造成不良影响或后果，按照管

理权限调查核实、责任认定后对相关人员进行责任追究的工作。

（二）上一年工资性收入是指被问责相关责任人上一个自然年度内，由企业发放的剔除各类奖励、个人缴纳的社会保险、补充保险、住房公积金和个人所得税后的净领工资。

（三）解聘是指解除聘任的职务，不再聘用。

（四）免职是指免去所担任的领导职务。

（五）降级是指降低一个及以上职位职级。

（六）撤职是指撤销现任职务，降低一个及以上职位层级。

第二章 管理分工

第五条 公司人力资源主管部门负责健全完善公司问责制度，负责监督被问责相关责任人的经济处罚的落实。

第六条 公司纪委负责核查通过受理信访举报、处理重大事故事件、查办案件、审计等方式获取的普通管理技术干部问责线索，可进行核查，也可根据需要直接问责。涉及中层干部问题线索，提出问责建议，交由集团公司纪检监察主管部门核查。受理集团公司纪检监察主管部门移交的问责线索，提出问责建议并实施问责。受理被问责相关责任人提出的问责申诉。

第七条 其他职能部门负责核查职责范围内发现的问责线索，提出问责建议。

第三章 问责情形

第八条 有下列决策失误情形之一，且达到问责程度的，应当进行问责：

（一）对重大事项决策、重要人事任免、重大项目安排、大额资金运作等事项决策失误，造成不良社会影响、重大法律风险和大额经济损失等严重后果的；

（二）对涉及公共安全、环境保护、企业稳定等与职工群众利益密切相关的重大决策事项，不进行评估、论证，不广泛征求意见，导致决策失误，引发职工群众大规模集体上访或群体性事件的；

（三）其他决策失误需要问责的。

第九条 有下列工作失职情形之一，且达到问责程度的，应当进行问责：

（一）制定、发布与党章党规党纪、法律法规、公司章程和规章制度相违背的决定的；

（二）在生产、经营、管理工作中，因工作履职不到位，造成生产、投资、工程、质量、品牌、计量、技术、设备、食品卫生、服务质量、安全、环境污染等事故或造成不良影响的；

（三）在物资、设备招标或决定供应商准入等工作中工作疏忽、把关不严，造成损失的；

（四）购进物品长期积压，质量不合格，或不符合合同

规定标准，造成损失的；

（五）在业务往来中涉及项目谈判、签约、结算、支付、验收、索赔等关键环节，失职造成不良影响或后果的；

（六）未按规定对应收款项及时催收、对账、追索或未采取有效保全措施的；

（七）未按规定落实工资总额预算管理，不履行工资总额备案或者核准程序的；

（八）不依法提供有关信息、报送有关报告或者披露信息的；

（九）泄露公司内部保密信息或商业秘密，造成不良影响或后果的；

（十）落实平安建设工作目标管理责任制不力，致使发生暴力恐怖案件、重大刑事案件、群体性事件及涉稳舆情事件，造成不良影响或后果的；

（十一）对重要情况、重大事故、重大突发性事件瞒报、迟报、处置不当，造成不良影响或后果的，或在发生重大自然灾害、重大公共卫生事件、重大突发事件时未及时采取措施，贻误时机，未能避免或减少损失的；

（十二）其他失职行为需要问责的。

第十条 有下列不作为的情形之一，且达到问责程度的，应当进行问责：

（一）在工作中敷衍应对、推诿扯皮，或者片面理解、机械执行党和国家路线方针政策、重大决策部署等形式主

义、官僚主义行为的；

（二）未认真贯彻执行法规政策和上级指示、决定、要求，或变相执行、有令不行的；

（三）主体责任、监管责任落实不到位、不负责、不当的，或管理松懈、问题突出的；

（四）涉及职工群众合法权益的重大问题有条件解决但不及时解决，或者对职工群众的合理诉求以及反映强烈的问题置之不理、推诿扯皮，造成不良影响或后果的；

（五）拒绝、阻挠、拖延依规依纪依法开展的纪检监察监督、巡视巡察监督、审计监督、财务监督及其他专项检查等工作，或对上述监督检查工作要求整改的问题不整改、推诿敷衍、虚假整改的；

（六）无正当理由未能按期完成工作目标和任务，或对重大决策、重要部署、重大事项消极对待，执行不力，影响整体工作推进的；

（七）对本单位存在的突出问题，不认真研究解决，对工作不负责任，怕担风险，影响整体工作部署、工作进度和工作效率，造成不良影响的；

（八）对应由几个单位（部门）共同办理的事项，主办单位不主动牵头协调，或协办单位不积极支持配合，致使工作延误，造成不良影响的；

（九）拖欠支付中小企业款项、农民工工资等的；

（十）对本单位发生违规违纪违法行为不及时查处，包

庇、袒护、纵容的；

（十一）其他不作为或者执行不力需要问责的。

第十一条 有下列滥用职权、乱作为情形之一，且达到问责程度的，应当进行问责：

（一）擅自购置固定资产、专控商品、材料备件，或擅自外

委加工备品备件、项目外委分包的；

（二）擅自变卖、抵押、出租、报废资产，或处理废旧物资的；

（三）擅自签订合同的；

（四）虚构交易行为、利用关联交易输送利益，或违规开展

套期保值、商品期货、期权等金融衍生品业务的；

（五）违反规定或超越职权授予客户先货后款、账期、赊销、

铺货、优惠折让、预付款等信用政策；在工程承建、装备制造、

技术服务等服务类业务中违规提供垫付资金或其他实质授信；擅

自批准产品销售定价或变更已审批的信用政策；其他未经授权的

信用支持行为。

（六）违反规定进行呆账核销，处置不良资产的；

（七）未按规定提供担保、付款或者保证的；

（八）伪造、变造、转让、出租、出借行政许可证件、
资质
证明文件的；

（九）欺上瞒下，编报虚假数据、虚假成绩，骗取荣誉、
利
益的；

（十）未经批准在其他企业、事业单位、社会组织、中
介机构等兼任职务，或经批准兼职，但是违反规定领取薪酬
或者获取其他收入的；

（十一）在培训活动、办公用房、公务用车、业务招待、
差
旅费用等方面超过规定的标准、范围的；

（十二）公款旅游或者以学习培训、考察调研、职工疗
养等
名义变相公款旅游的；

（十三）超提工资总额、超发工资、在工资总额之外以
津贴、
补贴、奖金等其他形式设定和发放工资或其他福利性货币收
入的；

（十四）通过“虚报考勤”“吃空饷”等方式套取工资、
奖

金、福利等损害企业利益的；

（十五）掩饰真实状况，与会计师事务所、律师事务所、资产评估机构等机构串通作假的；

（十六）其他滥用职权、乱作为需要问责的。

第四章 问责方式

第十二条 问责方式包括：批评教育、组织调整或组织处理、处分、经济处罚。

（一）批评教育，包括责令检查、约谈、通报批评；

（二）组织调整或组织处理，包括停职检查、调离工作岗位、解聘、免职，适用不需要处分的情形；

（三）处分，包括警告、记过、记大过、降级、撤职、解除劳动合同；

（四）经济处罚，包括扣减、追索工资收入、赔偿损失。以上问责方式，可以单独使用，也可以合并使用。

第十三条 处分设置处分期，具体为：

（一）警告，6个月；

（二）记过，12个月；

（三）记大过，18个月；

（四）降级、撤职，24个月。

处分期自问责决定生效之日起计算。

第十四条 相关责任人同时有两种以上需要给予问责行

为的，应当分别进行问责，需要给予处分的，处分期合并计算；处分期间再次受到处分的，处分期为尚未执行的处分期与新增处分期之和。处分期最长不超过 48 个月。

第十五条 需要对相关责任人追究纪律责任的，由党组织给予纪律处分；涉嫌犯罪的，移送司法机关依法处理；需要承担其他法律责任的，应当依法承担责任。

第五章 责任及程度划分

第十六条 问责的责任划分为直接责任、主要领导责任和重要领导责任。

（一）直接责任，是指在职责范围内，未履行或未正确履行职责，以及违反法律法规、规章制度，对造成的后果或不良影响起决定性作用的责任人。

（二）主要领导责任，是指在职责范围内，对直接主管的工作未履行或未正确履行职责，以及违反法律法规、规章制度，对造成的后果或不良影响负直接领导责任的责任人。

（三）重要领导责任，是指在职责范围内，对应管的工作或参与决定的工作未履行或未正确履行职责，以及违反法律法规、规章制度，对造成的后果或不良影响负次要领导责任的责任人。

第十七条 各职能部门、各单位主要负责人或其他领导班子成员存在下列情形的，应当承担直接责任：

（一）授意、指使、强令、纵容、包庇下属人员违反法

律法规、规章制度的；

（二）未经民主决策、相关会议讨论、审批等规定程序，直接决定、批准、组织实施重大经营管理事项造成公司重大利益损失或其他不良影响及后果的；

（三）在多数人反对的情况下，负责人直接决定、批准、组织实施重大经营管理事项，造成公司重大利益损失或其他不良影响及后果的；

（四）被授权人员（含项目负责人）在相关会议程序、审批手续不健全的情况下履行职责，造成损失或其他不良影响和后果的；

（五）本部门或单位发生重大利益损害及其他严重后果，应当追责而未对相关人员进行问责，或者隐瞒事实真相不向上级报告的，对本部门或单位负责人比照直接责任人进行处理；

（六）其他失职应当承担直接责任的行为。

第十八条 问责程度分为一般失职、严重失职和重大失职。公司职能部门应在专业管理范围内，对需要问责失职行为造成的后果进行研判，综合损害程度、情节轻重、造成影响等因素确定问责程度。

第十九条 有下列情形之一的，认定为一般失职：

（一）失职行为情节较重，对公司生产、经营管理造成较大不良影响的；

（二）失职行为造成的不良影响及后果在可控范围内，

且能够及时采取有效措施挽回的；

（三）失职行为造成直接经济损失在 50 万元以上 100 万元以下（非违规经营投资损失）的。

第二十条 有下列情形之一的，认定为严重失职：

（一）失职行为情节严重，对公司生产、经营管理造成严重影响的；

（二）失职行为造成的不良影响及后果持续扩大，且未能及时采取有效措施挽回的；

（三）失职行为造成直接经济损失在 100 万元以上 200 万元以下（非违规经营投资损失）的。

第二十一条 有下列情形之一的，认定为重大失职：

（一）失职行为情节特别严重，对公司生产、经营管理造成恶劣影响的；

（二）失职行为造成的不良影响及后果失控的；

（三）失职行为造成直接经济损失在 200 万元以上（非违规经营投资损失）的。

第六章 问责程序

第二十二条 问责工作按照以下程序进行：

（一）有本制度第三章所列情形需要问责的，公司职能部门按照管理分工，对发现或移交的问责线索启动调查，核实情况。

（二）调查结束后，职能部门应提出书面问责建议，明

确相关责任人行为性质、损害程度、情节轻重，认定责任及处理建议。

（三）问责事项由公司党委会前置研究，总经理办公会审议，通过后下发问责决定书实施问责。

第二十三条 问责决定书应当写明问责事实、问责依据、问责方式、决定主体、生效时间、当事人的申诉期限等内容。

第二十四条 对相关责任人进行经济处罚或解除劳动合同的，由公司人力资源主管部门落实处罚或办理解除劳动合同手续。

第七章 问责处理

第二十五条 责任认定属于一般失职的，应当予以下列处理：

（一）对直接责任人按上一年工资性收入的 2%至 8%扣减收入，并视情节给予通报批评、停职检查、警告、记过、记大过、调离工作岗位或降级处分；

（二）对主要领导责任人按上一年工资性收入的 1%至 4%扣减收入，并视情节给予责令检查、约谈、通报批评或警告处分；

（三）对重要领导责任人按上一年工资性收入的 1%至 2%扣减收入，并视情节给予责令检查、约谈、通报批评。

第二十六条 责任认定属于严重失职的，应当予以下列处理：

（一）对直接责任人按上一年工资性收入的 9%至 15%扣减收入，并视情节给予记大过、调离工作岗位、降级、撤职、解聘、免职或解除劳动合同处分；

（二）对主要领导责任人按上一年工资性收入的 4%至 9%扣减收入，并视情节给予停职检查、记过、记大过、调离工作岗位、降级、撤职、解聘或免职处分；

（三）对重要领导责任人按上一年工资性收入的 2%至 4%扣减收入，并视情节给予停职检查、警告、记过、记大过、调离工作岗位、降级、撤职、解聘或免职处分。

第二十七条 责任认定属于重大失职的，应当予以下列处理：

（一）对直接责任人按上一年工资性收入的 16%至 30%扣减收入，并视情节给予撤职、解聘、免职或解除劳动合同处分；

（二）对主要领导责任人按上一年工资性收入的 9%至 16%扣减收入，并视情节给予记大过、调离工作岗位、降级、撤职、解聘或免职处分；

（三）对重要领导责任人按上一年工资性收入的 4%至 9%扣减收入，并视情节给予记过、记大过、调离工作岗位、降级、撤职、解聘或免职处分。

第二十八条 相关责任人所在单位可要求责任人对造成的直接经济损失予以赔偿，具体赔偿金额由其所在单位根据失职行为性质、损害程度、情节轻重等确定。责任人对造成

的直接经济损失予以赔偿的，可免除扣减工资性收入。

第二十九条 对相关责任人解聘或免职的，可酌情安排低于原任职务的适当岗位或者相应工作任务，一年内不得重新担任与原任职务相当的职务。

第三十条 对相关责任人执行经济处罚时，其处罚后的收入应当不低于当地政府规定的最低工资标准。

第三十一条 相关责任人因离职或退休无法执行经济处罚的，若造成的损失和影响较小，可免予经济处罚；若造成的损失和影响较大，且经过协商不能有效解决的，应依法追索损失。

第三十二条 处分期内，相关责任人不得晋升职务、岗位等级和职称，其中被记过、记大过、降级、撤职的，不得晋升薪酬待遇等级。被降级或撤职的，同时降低薪酬待遇。解除降级或撤职处分的，不视为恢复原级别、原职务。处分期满后，晋升工资、职位和职务不再受影响。

第三十三条 受到问责的相关责任人，取消处分期所在年度考核评优和评选各类先进的资格。

第三十四条 就同一事故、事件或案件进行问责时，按照“就高不就低、不重复处罚”的原则，对相关责任人予以问责。

第三十五条 开展问责工作的相关人员违反工作程序、徇私舞弊、收受贿赂、泄露工作秘密，以及协助相关责任人逃避责任的，比照重大失职从重处理。

第三十六条 经核实查证，符合“三个区分开来”情形的，对相关责任人可以免于问责。

第三十七条 有下列情形之一的，对相关责任人可以从轻问责：

- （一）主动报告本人应当受到问责的失职行为的；
- （二）积极配合调查，如实说明本人失职事实，并主动承担责任的；
- （三）检举他人失职行为，经查证属实的；
- （四）主动采取措施，有效避免、挽回损失或消除不良影响的；
- （五）法律法规及有关制度规定的其他从轻情节。

第三十八条 有下列情形之一的，对相关责任人应从重问责：

- （一）在处分期内再次出现应予问责行为的；
- （二）阻止他人检举、提供证据的；
- （三）串供或者伪造、隐匿、毁灭证据的；
- （四）包庇、隐瞒他人失职行为的；
- （五）胁迫、唆使他人发生应予问责行为的；
- （六）失职行为发生后，放任损失扩大或影响蔓延的；
- （七）法律法规及有关制度规定的其他从重情节。

第八章 问责申诉

第三十九条 相关责任人对问责决定不服的，可以自接到问责决定书之日起 30 日内，向公司纪委进行书面申诉，

在接到申诉后 30 日内完成申诉处理。相关责任人对申诉处理结果仍然不服的，可以向上级纪委再次书面申诉。

第四十条 接到书面申诉后，组织提出问责建议主管部门对申诉相关事实、证据材料等进行核实查证，并进行相应处理。

（一）认为问责事实清楚、适用规定正确的，应予以维持；

（二）发现有问责事实不清楚、证据不确凿、依据不充分、责任不清晰、程序不合规、处理不恰当，或者有其他不应当问责情形的，应当及时提出纠正建议。

第四十一条 问责纠正建议决定程序与本制度第二十二条款第（三）项规定的程序一致。

第四十二条 原问责决定被纠正后，需要恢复相关人员工作岗位和取消经济处罚的，按其原岗位级别安排相应岗位，退回已扣减的经济处罚，并在原问责决定公布范围内为其澄清事实、恢复名誉。

第四十三条 问责申诉期间，不停止原问责决定的执行，相关责任人不因提出申诉加重问责。

第九章 违规责任

第四十四条 有下列情形之一的，公司人力资源主管部门应当承担相应责任：

（一）对公司问责管理制度不完善承担直接责任；

（二）对被问责相关责任人的经济处罚落实不到位承担

管理责任。

第四十五条 有下列情形之一的，公司相关职能部门应当承担相应责任：

（一）对未按职责权限核查相关问责线索承担直接责任；

（二）对未按程序提出问责建议的承担直接责任。

（三）对未认真、及时受理问责申诉承担直接责任。

第十章 附 则

第四十六条 本制度所称的“以上”包括本数，所称的“以下”不包括本数；所称的“元”为人民币。

第四十七条 党内法规对责任追究有规定的，或应适用党内法规予以问责的，按党内法规规定办理。

第四十八条 涉及违规经营投资责任追究的，执行公司违规经营投资责任追究相关管理制度规定。

第四十九条 本制度自下发之日起执行。

甘肃酒钢集团西部重工股份有限公司

董事会

2025 年 10 月 24 日