

# 兰州长城电工股份有限公司

## 内部问责制度

(2025年12月)

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善兰州长城电工股份有限公司（以下简称“公司”）治理机构，健全内部约束和责任追究机制，提高规范运作水平，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、《上海证券交易所股票上市规则》（以下简称《上市规则》）等有关法律法规、规范性文件以及《兰州长城电工股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 公司董事、高级管理人员应当按照《公司法》《证券法》《上市规则》等有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》等规定，完善公司内部控制体系的建设，促进公司实现规范运作和健康发展。

第三条 内部问责是指公司对董事、高级管理人员及其他人员（以下统称“问责对象”）在其所管辖的部门及工作职责范围内，因其故意、过失或者不作为，违反相关法律法规，给公司造成损失或不良影响和后果的行为进行责任追究。

第四条 本制度适用于对公司及全资子公司、控股子公司。公司合并报表内子公司应参照本制度执行。

第五条 公司内部问责应当遵循公平公正、权责统一、责罚适当、实事求是的原则，不能以公司责任代替个人责任，不能以外部问责代替内部问责。

### 第二章 问责范围

第六条 本制度所涉及的问责范围如下：

### (一) 一般情形

1. 不履行董事职责，无故不出席会议也未委托他人出席会议，无故拒绝签署相关文件，给公司造成不良影响的；
2. 未能认真贯彻执行公司股东会、董事会决议并造成严重后果的；
3. 泄露公司商业秘密、技术秘密、未公开重大信息等相关保密事项，给公司造成重大损失或不良影响的；
4. 未能认真履行其职责，管理松懈、措施不到位或不作为，导致工作目标、工作任务不能完成，影响公司总体工作的；
5. 重大事项违反决策或授权程序，越权或盲目决策，给公司造成重大经济损失的；
6. 弄虚作假或虚报、瞒报、谎报、迟报重大突发事件和重要情况的；
7. 管理不作为，导致其管理的下属部门或人员发生严重违法违规行为或违反公司内部规章制度的行为，造成严重后果或恶劣影响的；对其管理的下属部门或人员存在的滥用职权、徇私舞弊等违法违规行为进行包庇、袒护、纵容的；
8. 发生产品质量、安全生产、环境污染等重大事故或重大案件，给公司财产和员工或其他人员的生命安全、身体健康、财产造成重大损失或重大不良影响的；
9. 在公司采购、外协（或委托加工）、招标、投标、销售等经济活动中出现徇私舞弊、行贿、受贿、索贿或渎职、失职行为，情节严重的；
10. 发生其他严重违反《公司章程》、公司内部规章制度的行为，公司股东会、董事会认为应当问责的；
11. 发生其他违规行为，政府有关部门要求公司进行内部问责的；
12. 被依法移送司法机关追究刑事责任的。

### (二) 违反证券监管相关法律、法规的情形：

1. 公司董事、高级管理人员违规买卖公司股票及其衍生品种的；

2. 公司及相关责任人员因欺诈、内幕交易、操纵市场以及其他损害投资者合法权益的不诚实信用行为被监管部门或证券交易所记入诚信档案的；
3. 因违反证券期货相关法律法规，被中国证监会采取行政处罚措施的；
4. 被中国证监会采取立案稽查的；
5. 因违法被依法移送司法机关追究刑事责任的；
6. 因违反证券期货相关法律法规，被中国证监会采取责令改正、监管谈话、出具警示函、责令公开说明、认定为不适当人选、暂不受理与行政许可有关文件的；
7. 因违反上海证券交易所的自律规则，被上海证券交易所采取通报批评、公开谴责、公开认定为不适合担任相应职务等纪律处分措施的；
8. 发生其他违反证券期货监管相关法律、法规的情形，中国证监会、上海证券交易所等证券监管部门或政府其他有关部门要求公司进行内部问责的。

### 第三章 问责方式

第七条 公司向问责对象追究责任时，问责的方式包括：

- (一) 公司内部通报批评；
- (二) 责令改正；
- (三) 警告；
- (四) 记过；
- (五) 扣发奖金或工资、降薪；
- (六) 留用察看；
- (七) 调离原工作岗位、停职、降职、降级、撤职；
- (八) 提议罢免、辞退或解除劳动合同；
- (九) 法律、法规规定或许可的其他方式。

公司采取问责措施时，应体现公平、公正和公开、权责一致、教育与惩处相结合、责任与处罚对等的原则。

第八条 问责对象出现问责范围内的事项时，公司在按照本制度第七条规定进行处罚的同时可附带经济处罚，处罚金额视情节轻重确定。

第九条 因问责对象的故意，造成经济损失或不良影响的，问责对象应当承担全额经济赔偿责任。

第十条 因问责对象的过失，造成经济损失或不良影响的，视情节由问责对象按比例承担经济赔偿责任。

第十一条 有下列情形之一者，可以从轻、减轻处罚或免于追究责任：

- (一) 情节轻微，没有造成不良后果和影响的；
- (二) 问责对象主动承认错误，并积极纠正、采取补救措施、消除不良影响的；
- (三) 确因意外和不可抗力等非主观因素引起且未造成重大影响的；
- (四) 因上级干预或当事人确已向上级领导提出建议而未被采纳的，不追究当事人责任，追究上级领导的责任；
- (五) 董事会认为其他应当从轻、减轻或者免于处理的情形的。

第十二条 有下列情形之一者，不承担责任：

- (一) 董事会的决议违反法律、行政法规或者公司章程，致使公司遭受严重损失的，参与决议的董事对公司负赔偿责任。但经证明在表决时曾表明异议并记载于会议记录的，该董事可以免除责任；
- (二) 参与决议的高级管理人员对公司负赔偿责任。但经证明在表决时曾表明异议并记载于会议记录的，该高级管理人员可以免除责任；
- (三) 损失或不良影响发生前，曾以书面形式做出风险提示的；
- (四) 不可抗力造成的损失。

第十三条 有下列情形之一的，应当从重或加重处罚：

- (一) 情节恶劣、后果严重、影响较大，且事故原因确系个人主观因素所致的；
- (二) 事故发生后未及时采取补救措施，致使损失或不利影响扩大的；
- (三) 干扰、阻挠公司调查，或打击、报复、陷害调查人或举报人的；
- (四) 屡教不改，或拒不承认错误的；
- (五) 造成重大经济损失且无法补救的；
- (六) 董事会认为应当从重或者加重处理的。

#### 第四章 问责程序

第十四条 公司任何部门和个人均有权向董事会、总经理举报问责对象不履行工作职责或不作为的情况。

第十五条 对董事长的问责，由半数以上董事或独立董事提出；对董事的问责，由董事长、半数以上董事提出；对总经理的问责，由董事长或 3 名以上董事提出；对除总经理以外的其他高级管理人员的问责，由总经理、董事长或 3 名以上董事提出。

第十六条 对问责对象提出问责的，由公司内部审计部门负责收集、汇总与问责有关的材料，按本制度规定提出相关处理方案。

第十七条 问责决定提议罢免由公司股东会选举产生的董事的，应当提交股东会审议批准；提议罢免总经理或其他高级管理人员的，应当提交董事会审议批准；问责决定需要报送证券监管机构的，公司应当于做出决定后 10 日内将决定报送证券监管机构；按照规定需要披露的，应当及时披露。

第十八条 问责对象应当配合调查，提供真实情况，不得以任何方式干扰、阻挠调查，也不得以任何方式打击、报复或陷害调查人或举报人。

第十九条 在问责程序中要充分保证问责对象的申辩和申诉权。

第二十条 问责对象对问责追究方式有异议的，可以申请复核。

第二十一条 问责对象违反国家法律法规，依法可能受到行政处罚、刑事处罚的，公司按规定将相关事项移交行政机关、司法机关处理。

## 第五章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十三条 本制度由公司董事会负责制定和解释，修订时亦同。

第二十四条 本制度自董事会审议通过之日起施行。